



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

사회복지학 석사 학위논문

여성 근로자의 육아휴직제도와
육아기 근로시간 단축제도 사용에
영향을 미치는 요인 비교

2018년 8월

서울대학교 대학원

사회복지학과

이 지 인

국 문 초 록

여성 근로자의 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용에 영향을 미치는 요인 비교

서울대학교 대학원
사회복지학과
이 지 인

본 연구는 저출산과 여성의 경력단절이라는 사회 문제에 입각하여, 여성근로자의 일·가정 양립 지원 제도 선택에 어떠한 요인들이 영향을 미치는지에 대해 알아보고자 하였다. 특별히, 일·가정 양립 지원 제도 중에서도 1년 이내에 선택 사용할 수 있는 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용에 영향을 미치는 요인들이 어떻게 상이하게 나타나는지를 탐색하였다. 이에 본 연구는 2015년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사 자료를 활용하여, 일·가정 양립 지원 제도 미사용 집단과 사용집단을 비교 분석한 후, 육아휴직제도 사용자와 육아기 근로시간 단축제도 사용자를 비교 분석하였다. 분석에는 이항 로지스틱 회귀분석(Binary Logistic Regression) 방법을 활용하였다.

분석 결과, 여성 근로자가 일·가정 양립 지원 제도를 활용하는 데에 있어서는, 개인 요인(연령, 최종 학력)과 노동시장 요인(직장 유형, 근무 연수, 본인 소득, 정규직 여부)이 유의미하게 영향을 미쳤고, 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도를 선택 사용하는 데에 있어서는 개인요인(최종 학력, 자녀 양육 태도)과 가족요인(남편 소득), 그리고 노동시장 요인(직장 유형)이 유의미하게 영향을 미쳤다. 여성 근로자는 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록, 공공기관 근로자일수록, 근무 연수가 길수록, 본인 소득이 높을수록, 정규직 근로자일수록 일·가정 양립 지원 제도를 활용할 가능성이 높았으며, 학력이 높을수록, 자녀 직접 양육을 중요시하지 않을수록, 남편 소득

이 낮을수록, 중소기업 근로자일수록 육아휴직제도보다는 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 가능성이 높게 나타났다.

본 연구의 결과는 첫째, 여성근로자의 일·가정 양립 지원 제도 활용의 선택이 노동시장 요인에 의해 크게 좌우되며, 둘째, 육아기 근로시간 단축제도 활용이 가능한 사업장은 대부분 육아휴직제도 활용이 가능한 사업장인 경우가 많기 때문에, 여성의 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 선택은 노동시장 요인이 아닌 개인 또는 가족요인에 의해 달라짐을 시사한다. 이와 같은 결과는 고용이 안정된 직장에 근무하는 고학력 고소득의 여성 근로자가 일·가정 양립 지원 제도를 활용할 가능성이 높음을 나타내, 일·가정 양립 지원 제도는 중상층 여성들의 특권이라는 사회 비판을 다시 한 번 확인시켜 주었다.

따라서 본 연구는 급여 인상, 거부 제재 규정 강화, 사업장에 대한 지원 확대 등 일·가정 양립 지원 제도 활용률을 높이기 위한 제도 개선 방안에 대해 제언하였다. 이를 통해 일·가정 양립 지원 제도의 선택이 외부 요인에 의한 것이 아닌 양육과 노동에 관한 개인의 가치판단에 의한 것이 되어 여성 근로자의 양육권과 노동권이 보장받을 수 있기를 기대한다.

주요어 : 일·가정 양립 지원 제도, 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축제도

학 번 : 2015-20233

< 목 차 >

I. 서론	1
제1절 문제 제기	1
제2절 연구 문제	5
II. 이론적 배경 및 선행연구 검토	6
제1절 일·가정 양립 지원 제도	6
제2절 이론적 배경	11
1. 가계생산 이론	11
2. 인적자본 이론	13
제3절 일·가정 양립 지원 제도 사용에 영향을 미치는 요인	14
1. 개인 요인	14
2. 가족 요인	19
3. 노동시장 요인	22
III. 연구 가설	29
IV. 연구 방법	31
제1절 자료 수집 및 분석 대상	31
제2절 분석 방법 및 변수 설명	31
1. 분석 방법	31
2. 종속변수	33
3. 독립변수	34
V. 연구 결과	37
제1절 기술통계 분석	37
1. 개인 요인	37
2. 가족 요인	38
3. 노동 시장 요인	40
제2절 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 사용에 영향을 미치는 요인	43
1. 1차 선택 : 일·가정 양립 지원 제도 사용에 영향을 미치는 요인	43

2. 2차 선택 : 육아기 근로시간 단축제도 사용에 영향을 미치는 요인	49
3. 1, 2차 선택 비교	54
VI. 결론	59
제1절 연구 결과 요약	59
제2절 연구 의의 및 정책적 함의	60
제3절 연구 한계 및 제언	64
참고 문헌	67

< 표 목 차 >

<표 1> 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 비교	9
<표 2> 연령별 육아기 근로시간 단축제도 급여 수급자 수	15
<표 3> 학력별 육아기 근로시간 단축제도 사용자 수	17
<표 4> 가구 소득별 육아기 근로시간 단축제도 사용자 수	20
<표 5> 자녀수별 육아기 근로시간 단축제도 사용자 수	22
<표 6> 본인 소득별 육아기 근로시간 단축제도 급여 수급자 수	23
<표 7> 직급별 육아기 근로시간 단축제도 급여 수급자 수	24
<표 8> 직종별 육아기 근로시간 단축제도 급여 수급자 수	25
<표 9> 사업체 규모별 육아기 근로시간 단축제도 급여 수급자 수	27
<표 10> 변수의 조작적 정의	35
<표 11> 개인 변수 기술 통계	38
<표 12> 가족 요인 기술 통계	40
<표 13> 노동 시장 요인 기술 통계	42
<표 14> 학력에 따른 직장 유형 차이	45
<표 15> 첫째 자녀 전후 6개월 퇴사자 수	46
<표 16> 일·가정 양립 지원 제도 사용 여부에 대한 로지스틱 회귀분석 결과	50
<표 17> 사업체 규모별 육아휴직제도 여부 및 시행 여부	52
<표 18> 육아휴직 신청의 자율성 정도	52
<표 19> 육아기 근로시간 단축 사용 여부에 대한 로지스틱 회귀분석 결과	53
<표 20> 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도 인지도 비교	56
<표 21> 산업 규모별 육아기 근로시간 단축제도 현황	57

< 그 립 목 차 >

[그림 1] 육아휴직제도 사용자 수	6
[그림 2] 육아기 근로시간 단축제도 사용자 수	8
[그림 3] 육아기 근로시간 단축 급여 산정 방법	9
[그림 4] 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 주된 이유	19
[그림 5] 연구 모형	32
[그림 6] 육아휴직제도 사용률 및 복귀율	48

I. 서론

제1절 문제 제기

산업사회로 접어들면서 여성들의 노동시장 참여율은 꾸준히 증가해왔다. 여성들의 학력 수준이 높아짐에 따라 노동시장에 진출하는 여성들이 증가하였고, 서비스 산업의 발달로 인해 여성인력에 대한 수요가 급격히 증가하였다. 또한 국가 차원에서 국가 경쟁력 확보를 위해 여성 인력을 적극 활용하는 방법을 강구하여 여성의 노동시장 진출을 도왔다. 우리나라도 「근로기준법」, 「고용보험법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등을 통해 고용 기회와 조건에 있어 양성평등을 보장하고, 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 지속적인 여성 인력 확보에 노력을 기울이고 있다.

이에 따라 우리나라 여성 경제활동 참가율은 1995년 48.4%였으나, 2005년에는 50%를 넘어 50.1%를 기록하였고, 2015년에는 51.8%를 나타내고 있다(통계청, 2016). 그러나 이와 같은 여성의 경제활동 참가율 증가에도 불구하고, 우리나라 여성의 연령별 경제활동 참가율을 보면 25세~34세를 기준으로 노동시장에서 이탈되는 'M자형'곡선(쌍봉곡선)을 그리고 있다(정은정, 2006). 일반적으로 여성에게 있어 25세~34세는 출산과 육아가 이뤄지는 연령대임을 고려하면, 많은 여성 근로자들이 출산과 육아를 감당하기 위해 노동시장에서 이탈하고 있음을 쉽게 관측할 수 있다. 이 때문에 정부에서는 여성 노동자들의 노동시장 이탈과 경력 단절을 예방하기 위해 일·가정 양립을 위한 다양한 정책들을 제시하고 있다.

정부가 근로자의 일과 가정의 양립을 지원하기 위해 마련한 다양한 정책들 중 가장 대표적인 제도가 육아휴직제도다. 육아휴직제도는 남녀 근로자가 계속 피고용자의 신분을 유지하면서 출산휴가 직후 일정 기간 자녀의 양육을 위해서 직무에 종사하지 않는 제도를 의미한다(이동선, 2007). 육아휴직제도는 1987년에 우리나라에 처음 도입되어, 복직 후 고용 보장, 육아휴직 급여의 인상, 적용 자녀의 연령 확대 등 근로자가 노동시장에서 이탈하지 않더라도 자녀를 양육할 수 있도록 수차례 개정되어 왔다.

그러나 이러한 정부의 노력에도 불구하고 육아휴직제도는 사용률이 낮아 제도의 실효성에 대한 의문이 제기되고 있다. 출산전후휴가 사용 대비 육아휴직 사용률을 살펴보면, 2013년에는 61.6%, 2014년에는 62.0%, 2015년에는 59.2%에 그쳤다(윤정혜 외, 2016). 그 이유를 살펴보면, 육아휴직을 하는 경우 소득의 감소로 인해 가계에

부담이 되고, 대체인력 확보의 어려움으로 육아휴직에 대한 직장 내 부정적인 분위기와, 휴직 후 복직할 때 발생하는 심적 부담감 등으로 인해 육아휴직을 꺼려하는 근로자들이 많기 때문이다.

실제로 이규용·남재량 외(2004)에 따르면, 출산휴가 후 육아휴직을 신청하지 않은 여성근로자 440명을 대상으로 육아휴직을 활용하지 않은 이유를 질문한 결과 ‘아이를 돌볼 사람이 있기 때문’ 다음으로 ‘직장 복귀가 어려울 것 같아서’, ‘경제적인 이유 때문’이 가장 높게 나타났다(정형욱, 2011). 또한 전국경제인연합회가 직장인 여성 500명을 대상으로 저출산 정책에 대한 여성 근로자 대상 인식 조사를 실시한 결과, 육아휴직을 사용하지 못하는 이유로 ‘상사와 동료들의 눈치(49.1%)’, ‘승진·평가 등에 불이익(20.3%)’, ‘경영진의 의지 부족(16.7%)’, ‘일·가정을 양립할 수 없는 업무 강도(12.6%)’ 등을 꼽았다(이투데이, 2016.08.12.). 즉, 소득이 일정수준 이상인 근로자 또는 육아휴직제도 활용률이 높고 사용 후 복직이 보장되어 있는 사업장 종사자가 아닌 경우 육아휴직제도를 활용하기가 현실적으로 어렵다는 것이다.

이 때문에 일각에서는 육아휴직을, 육아휴직 사용자가 많고 휴직 후 복직이 보장되어 있는 안정된 직장에 다니는 중상위층 여성들을 위한 제도라고 비판하기도 한다. 실제로 여성 근로자의 육아휴직제도 사용에 영향을 미치는 요인들에 대한 많은 연구들에서 남편의 소득이 높을수록 제도 사용 가능성이 높으며(김미주, 2006; 정영신, 2010; 한영선, 2015; McGovern et al, 2000), 민간 기업에 비해 휴직 후 복직이 안정적인 정부기관에서 일하는 여성일수록 제도 사용 가능성이 높다고 밝히고 있다(정영신, 2010; 한영선, 2015).

이러한 육아휴직제도의 한계를 보완하기 위해 도입된 것이 육아기 근로시간 단축 제도이다. 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간 단축을 신청할 수 있도록 한 제도로서, 2007년에 도입되어 2008년부터 시행되었다. 육아기 근로시간 단축제도는 일한 시간만큼의 급여를 보장하기 때문에 가계 부담을 완화시켜줄 수 있다. 뿐만 아니라, 육아휴직과 같이 경력 공백이 발생하지 않기 때문에 여성 근로자의 경력 단절을 방지하고 경력과 전문성 유지에 크게 기여한다. 동시에 단축된 근로시간만큼 자녀를 돌볼 수 있도록 함으로써 근로자의 양육권을 보호한다. 따라서 육아기 근로시간 단축제도는 그동안 가계 부담의 이유 또는 경력 단절에 대한 우려 등의 이유로 육아휴직을 사용하지 못하였던 여성근로자들에게 일과 가정의 양립 기회를 줄 수 있을 것이라 기대된다.

그러나 육아기 근로시간 단축제도 활용률은 육아휴직제도 활용률에 비해 아직 매우 저조한 편이다. 2015년 일·가정 양립 실태조사에 따르면, 2014년 1년 간 육아기 근로시간 단축제도 시행 사업체의 평균 사용자 수는 1.5명으로, 동기간 육아휴직제

도 시행 사업체의 평균 사용자 수 4.5명과 비교하면 매우 낮은 수치다. 육아기 근로시간 단축제도가 육아휴직의 여러 문제점들을 보완할 수 있기 때문에 육아휴직 미사용자들의 큰 환영을 받을 것이라는 기대와는 달리, 제도 도입 이후 9년이라는 시간이 흘렀지만 여전히 저조한 사용률을 보이고 있다. 이미 인지도가 높은 육아휴직 제도를 보다 적극 활용하도록 독려하고자 육아휴직제도 개선에만 초점을 맞추다보니, 육아기 근로시간 단축제도는 홍보도 미약하거나와 제도 시행과 관련된 논의도 충분히 이루어지지 않아 많은 사업장에서 육아기 근로시간 단축제도 시행의 어려움을 겪고 있기 때문이다.

이에 따라 문재인 정부는 지난 3차 일자리위원회 회의에서 근로시간 단축제도 사용 확대 방안이 담긴 ‘일자리 정책 5년 로드맵’을 발표하였다. 2018년부터 육아기 근로시간 단축 기간을 1년에서 2년으로 확대하며, 현재 육아기에만 사용 가능한 근로시간 단축 청구권을 가족 돌봄이나 학업, 훈련 등에도 사용할 수 있도록 법안을 개정하겠다는 내용이다. 그러나 육아기 근로시간 단축제도 적용 확대에 앞서 제도 사용 결정에 영향을 미치는 요인들에 대해 살펴볼 필요가 있다. 육아기 근로시간 단축제도 사용 결정에 영향을 미치는 요인들에 대한 충분한 이해 없이 제도의 기간과 범위의 확대만 이루어지는 경우 제도 사용률을 높이는 데 한계가 있을 수 있기 때문이다.

육아기 근로시간 단축제도는 비교적 최근에 도입되었으며, 사용자가 많지 않기 때문에 관련 연구가 많이 진행되지 않았다. 김근주(2012)는 일-가정 양립을 위한 근로시간 단축제도들의 내용과 문제점을 파악하고, 일본과 독일 제도의 비교를 통하여 입법적 개선 방안을 제시하였다. 한인상(2014)은 육아기 근로시간 단축제도의 입법목적, 법체계, 제도 활용과 영향 등에 대해 분석하고 주요국의 육아기 근로시간 단축제도를 제시함으로써 입법·정책적 시사점을 도출해 냈다. 김영옥 외(2014)의 연구에서는 2011~2013년에 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 경험이 있는 남녀 근로자 500명을 대상으로 육아기 근로시간 단축제도의 사용 계기와 결정 과정, 사용 실태, 회사 내 제도 활용 현황, 육아기 근로시간 단축제도에 대한 견해, 육아기 근로시간 단축제도 활성화를 위해 필요한 사항 및 희망 정책에 관한 설문조사를 실시하고, 육아기 근로시간 단축제도를 실시하고 있는 300인 이상 사업체 인사 담당자 4명, 300인 미만 사업체 인사 담당자 5명, 제도 사용 경험이 있는 남녀 근로자 5명, 제도 사용을 희망하는 남녀 근로자 5명에 대해 초점집단 인터뷰를 실시하였다.

이러한 선행연구들은 육아기 근로시간 단축제도의 사용 현황과 실태를 정리함으로써 제도 활성화 방안을 모색하는 데 의의가 있으나, 육아기 근로시간 단축제도

사용에 어떠한 요인들이 영향을 미치는지에 대해서는 알 수 없었다는 한계가 있다. 요인 분석은 현상을 보여주는 것 못지않게 현상 너머에 있는 내적 메커니즘이 어떻게 작동하고 있는지를 짚는 하나의 중요한 방법이다(김미주, 2006). 육아기 근로시간 단축제도는 근로자의 노동권과 양육권을 보장한다는 점에서 육아휴직제도와 목적은 동일하지만, 근로자가 계속 노동을 한다는 점에서 육아휴직제도와는 운영 시스템이 다르기 때문에 제도 사용에 있어서도 다른 메커니즘이 작동될 수 있다.

실제로 김영옥 외(2014)의 연구에서는 육아휴직제도를 사용하지 않고 바로 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 사람이 육아기 근로시간 단축제도 사용자 전체 응답자의 50.2%를 차지하였으며, ‘경력을 지속할 수 있어서’와 ‘육아휴직보다 소득 측면에서 유리해서’가 각각 32.6%로 육아휴직제도를 사용하지 않고 바로 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 이유 1순위로 나타났다. 여성들의 학력수준이 높아짐에 따라 노동시장에 대한 애착이 증가하고, 출산으로 인해 가구의 늘어난 유보임금은 여성이 출산 후에도 유급 노동시장을 떠나지 못하는 배경이 된다. 그러나 많은 수의 육아 휴직자들이 휴직 후 복귀하지 못하는 우리나라 노동시장의 현실과 육아휴직의 낮은 급여 때문에, 경력에 대한 애착이 높은 여성이나 가구 소득이 낮은 여성들은 육아휴직제도 보다 육아기 근로시간 단축제도를 선택할 가능성이 높다. 즉, 여성 근로자들의 개인, 가족, 노동시장 요인이 출산 후 제도 사용 선택에 상이한 영향을 미친다는 것이다.

특별히 육아기 근로시간 단축제도가 도입됨으로써 여성 근로자는 아이를 출산한 후에 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 선택하여 사용할 수 있는 선택권을 갖게 되었다. 따라서 기존의 연구들이 여성 근로자가 출산 후 육아휴직제도를 활용하는 데 영향을 미치는 요인들에 관한 것이었다면(김미주, 2006; 윤명수, 부가청, 2016; 이수영, 이근주, 2011; Lapuerta, Baizán & González, 2011), 이제는 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도 활용(이하 ‘일·가정 양립 지원 제도’¹⁾)에 영향을 미치는 요인들에 대한 연구가 필요하다. 또한 어떠한 요인들이 여성 근로자가 육아휴직제도가 아닌 육아기 근로시간 단축제도를 활용하게 하는지를 알아봄으로써, 육아기 근로시간 단축제도 사용에 영향을 미치는 요인들에 대해 알아볼 필요가 있다.

따라서 본 연구에서는 일·가정 양립 지원 제도 사용에 영향을 미치는 요인들에 대해 살펴보고, 육아휴직제도 사용과 육아기 근로시간 단축제도 사용에 영향을 미

1) 일·가정 양립 지원 제도에는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 규정되어 있는 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축제도, 가족 간호 휴직제도, 직장보육시설 등이 있다. 본 논문에서는 1년 이내에 호환 선택하여 사용가능한 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도에 영향을 미치는 요인들을 비교하는 것이 주 목적이므로, 일·가정 양립 지원 제도를 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도로만 한정하고자 한다.

치는 요인들을 비교 분석함으로써, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용의 내적 메커니즘이 어떻게 다르게 작동하는지를 살펴볼 것이다. 이를 통해 육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 여성 근로자들에 대한 이해를 높이고, 그들의 양육권과 노동권을 보장하는 데 기여하고자 한다.

제2절 연구 문제

연구문제 1. 일·가정 양립 지원 제도 사용에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

연구문제 2. 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용에 있어 차이를 나타내는 요인은 무엇인가?

Ⅱ. 이론적 배경 및 선행연구 검토

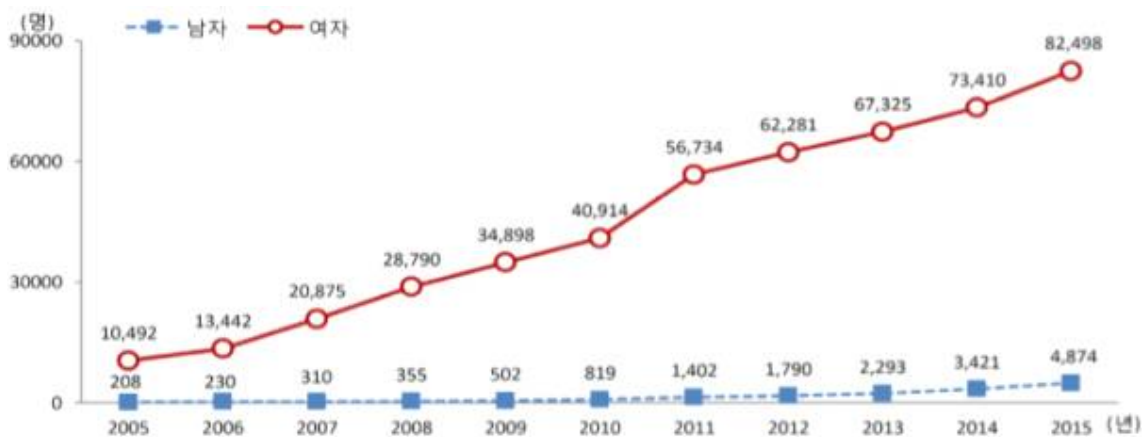
제1절 일·가정 양립 지원 제도

일·가정 양립 지원 제도에는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도 외에도 가족 간호 휴직 제도, 직장 보육시설 등이 있지만, 본 연구에서는 연구 목적에 맞게 일·가정 양립 지원 제도를 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도로 한정하여 살펴보도록 하겠다.

1. 육아휴직제도

육아휴직제이란 만 8세 이하의 자녀를 둔 근로자가 자녀 양육을 위해 휴직을 신청하는 것을 의미한다. 육아휴직제도는 1987년 「남녀고용평등법」(현 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」)에 따라 우리나라에 처음 도입되었다. 도입 당시에는 만 1세 미만의 영아를 둔 여성 근로자만이 신청할 수 있었으나, 1995년 맞벌이 가정에 한해, 남성근로자에게도 육아휴직제도 청구권이 확대되었다. 2001년에는 맞벌이 가정에 제한을 두었던 규정이 삭제되고 남녀근로자 모두에게 육아휴직제도 청구권이 완전 확대 되었으며, 이 후 육아휴직 급여의 신설, 휴직 후 복귀 보장, 육아휴직 대상의 연령 확대 등 지속적인 개정이 이루어짐에 따라 육아휴직자도 지속적으로 증가하는 추세이다.

[그림 1] 육아휴직제도 사용자 수



자료 : 한국고용정보원, 「고용보험통계」

출처 : 2016 일·가정양립 지표, 통계청

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따르면 입양한 자녀를 포함하여 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 자녀를 둔 근로자는 최장 1년 동안 육아휴직을 신청할 수 있다. 근속기간이 1년 미만이거나 배우자가 같은 자녀에 대해서 육아휴직을 하고 있는 근로자를 제외하고는 사업주는 근로자의 육아휴직 신청을 거부할 수 없다. 만약 사업주가 근로자의 육아휴직 신청을 이상의 사유 이외의 이유로 거절하는 경우, 5백만 원 이하의 벌금을 물게 된다.

육아휴직제도의 급여에 대한 법적 개선은 꾸준히 이루어져, 현행법 상 육아휴직 급여액은 육아휴직 시작일부터 3개월까지 통상임금의 80%(월 150만 원 상한, 월 70만 원 하한)을 지급하며, 4개월째부터는 통상임금의 40%(월 100만 원 상한, 월 50만 원 하한)을 지급한다. 단, 근로자의 육아휴직 후 직장복귀를 장려하기 위하여, 육아휴직 급여액 중 100분의 25는 휴직이 끝나고 직장 복귀한 지 6개월이 되는 시점에 일시불로 지급한다²⁾. 또한 같은 자녀에 대하여 부모 모두가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우, 두 번째 육아휴직자는 육아휴직 3개월 동안 통상임금의 100%(150만 원 상한, 둘째 이후 자녀에 대해서는 200만 원 상한)를 지급 받을 수 있으며, 사후지급분 제도를 적용받지 않는다.

근로자에게 육아휴직의 사용을 30일 이상 허가하고, 육아휴직 후 근로자를 6개월 이상 계속 고용하는 사업주는 육아휴직 근로자 1인당 월 30만 원을 지급받는다. 그러나 만약 육아휴직 근로자가 사업장의 첫 육아휴직자인 경우 1호 인센티브를 적용받아 월 40만 원까지 받을 수 있다. 또한 육아휴직 기간 중 계약기간이 만료된 여성근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약으로 재고용 하는 경우, 최대 1년 간 우선 지원 대상기업은 월 60만 원을, 대규모 기업은 월 30만 원을 지원 받을 수 있다. 그리고 육아휴직 시작일 전 60일부터 대체인력을 고용조정 없이 30일 이상 계속 고용하고, 육아휴직자를 복귀 후 30일 이상 계속 고용하는 경우 월 60만 원을, 대규모 기업은 월 30만 원의 대체인력 지원금을 받게 된다.

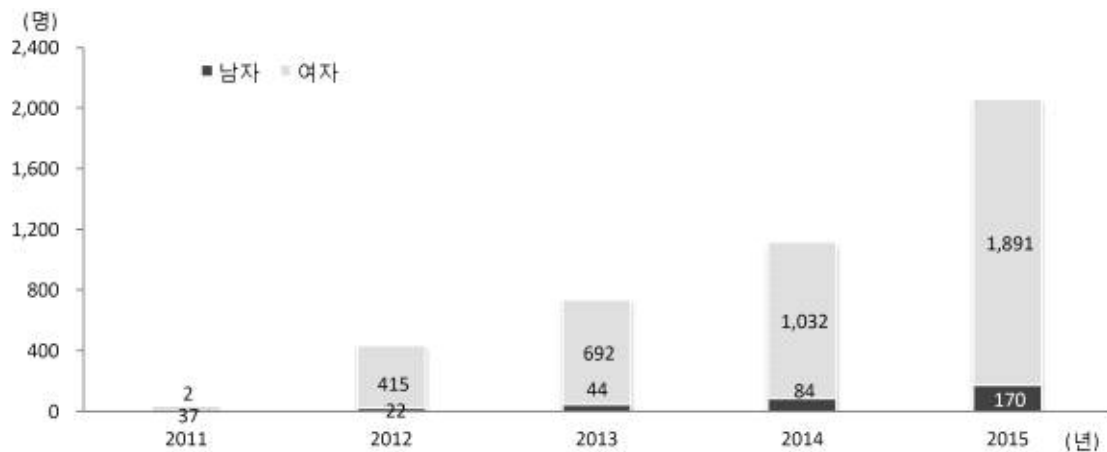
2. 육아기 근로시간 단축제도

육아기 근로시간 단축제이란 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청할 수 있도록 한 제도다. 육아기 근로시간 단축제도는 「남녀고용평등법」(현 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」)을 통해 2007년에 도입되어, 2008년부터 시행되었다. 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직

2) 사후지급분 제도 - 육아휴직 급여의 25%는 육아휴직 급여 종료 후 복귀하여 6개월 이상 근무한 경우에 지급하는 제도

제도에 비해 활용률이 현저하게 낮지만, 제도 도입 이후 사용자가 꾸준히 증가하고 있다([그림 2] 참고). 2016년 9월 기준 육아기 근로시간 단축제도 사용자는 2100 명으로 2015년 동기 대비 38.3% 증가를 보이고 있다(헤럴드경제, 2016.10.18.).

[그림 2] 육아기 근로시간 단축제도 사용자 수



자료 : 고용노동부, 「고용보험DB」

출처 : 2016 일·가정양립 지표, 통계청

육아기 근로시간 단축제도는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 개정에 따라 2012년부터 사용자의 의무사항으로 전환되었다. 그러나 대체인력 채용이 불가능하거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등에는 사업주가 육아기 근로시간 단축제도 사용을 거부할 수 있도록 하였다. 하지만 사업주가 근로자의 육아기 근로시간 단축제도 사용 신청을 이상의 이유 이외의 사유로 거절했을 경우 5백만 원 이하의 과태료를 징수한다. 계속 근로 기간이 1년 미만이거나 같은 대상에 대하여 배우자가 육아휴직 등을 하고 있는 근로자에게만 제도 사용에 제한을 둘 수 있도록 하고, 이 외의 사유로 사업주가 근로자의 제도 신청을 거절하였을 경우 5백만 원 이하의 벌금형을 부과하는 육아휴직제도에 비해, 육아기 근로시간 단축제도는 강제력이 매우 낮은 편이다.

육아기 근로시간 단축을 하는 경우, 근로시간을 포함한 모든 근로조건은 서면으로 정해야 한다. 이 때, 근로시간은 주 15시간 이상이되 30시간을 넘을 수 없으며, 사업주는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 근로자가 명시적으로 연장근로를 청구하는 경우에는 주 12시간 이내에서 연장근로가 가능하다.

또한 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직과 마찬가지로 1회 분할 사용이 가능하며, 육아휴직과 병행하여 1회씩 사용 가능하나 육아기 근로시간 단축과 육아휴직

사용의 총 기간이 1년을 넘을 수 없다.

육아기 근로시간 단축 급여는 육아기 근로시간 단축 시작일 이전 고용보험 가입 기간이 180일 이상인 자를 대상으로 주어지며, 고용보험법 시행령 제 104조의 2(육아기 근로시간 단축 급여)에 따라 다음과 같이 산정한다([그림 3] 참고). 육아기 근로시간 단축제도는 근로자가 근로한 시간에 대한 임금 외에 추가적으로 월 통상임금의 80%를 근로시간에 비례하여 받기 때문에, 월 통상임금의 40%만을 급여로 받는 육아휴직에 비해 높은 급여를 받을 수 있다.

[그림 3] 육아기 근로시간 단축 급여 산정 방법

<p>육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액 (150만원 상한, 50만원 하한)</p>	$\times \frac{\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간}}{\text{단축 전 소정근로시간}}$
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------

또한 육아휴직제도와 마찬가지로 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 되며, 근로자의 육아기 근로시간 단축 기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제 19조의 2).

사업주가 근로자에게 육아기 근로시간 단축제도를 사용하도록 한 경우, 1년 범위 내에서 제도를 사용한 기간만큼 간접노무비를 지원하며, 육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 도중 계약 기간이 만료된 기간제 근로자를 재고용하거나 육아기 근로시간 단축제도 사용자를 대신할 대체인력을 고용하는 경우 인건비를 지원한다. 간접노무비의 경우, 우선지원 대상 기업은 제도 사용 근로자 1인당 월 20만 원, 대규모 기업은 월 10만 원의 지원금을 받게 된다. 그러나 우선지원 대상 기업에게 근로자 1인당 월 30만 원의 지원금을 지원하는 육아휴직제도와 비교하면 육아기 근로시간 단축제도의 지원 수준은 낮은 편이다. 한편, 기간제 근로자를 재고용하거나 대체인력을 사용하는 경우에는 육아휴직과 동일하게, 근로자 1인당 우선지원 대상 기업은 월 60만 원, 대규모 기업은 월 30만 원을 지급한다.

< 표 1 > 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축 제도 비교

구분	육아휴직제도	육아기 근로시간 단축제도
----	--------	---------------

신청대상	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)	
급여	1) 육아휴직 시작일부터 3개월까지 : 월 통상임금의 80%(상한액 150만 원, 하한액 70만 원) 2) 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지 : 월 통상임금의 40%(상한액 100만 원, 하한액 50만 원)	월 통상임금의 80%를 근로시간에 비례하여 지급(상한액 150만 원, 하한액 50만 원)
거부시 제재	5백만 원 이하 벌금	5백만 원 이하 과태료
보호규정	<ul style="list-style-type: none"> - 불리한 처우 및 해고 금지(3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금) - 종료 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀(5백만 원 이하의 벌금) - 육아휴직 기간은 근속기간에 포함 	<ul style="list-style-type: none"> - 불리한 처우 및 근로 조건 저하 금지(3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금) - 종료 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀(5백만 원 이하의 벌금) - 근로 조건 서면 규정(5백만 원 이하의 과태료) - 평균임금 산정 기간에서 제외 - 사업주에 의한 연장근로 제한(1천만 원 이하의 벌금)
거부가능 사유	<ul style="list-style-type: none"> - 계속근로 기간이 1년 미만인 근로자 - 같은 대상에 대하여 배우자가 육아휴직 등을 하고 있는 근로자 	<ul style="list-style-type: none"> - 계속근로 기간이 1년 미만인 근로자 - 같은 대상에 대하여 배우자가 육아휴직 등을 하고 있는 근로자 - 대체인력을 채용하지 못한 경우 - 업무 성격상 분할 곤란 등으로 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
사업주에 대한 지원	1. 간접노무비 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 제도를 사용한 기간만큼 1년 범위 - 시작일로부터 30일 후에 1개월 분 지급하고, 나머지 금액은 종료일 	

	로부터 6개월 이상 근로자 고용 시 소급하여 지급	
	제도 실시 우선지원 대상 기업에게 근로자 1인당 월 30만 원 지급(연 360만 원 한도), 단 사업체의 첫 사용자일 경우 인센티브 적용하여 월 40만 원 지급(연 480만 원 한도)	제도 실시 우선지원 대상 기업 사업주에게 근로자 1인당 월 20만 원(연 240만 원 한도), 대규모 기업에게 월 10만 원 지급(연 120만 원 한도)
	2. 기간제·파견근로자 재고용, 대체인력 인건비 - 재고용 혹은 대체인력 고용 시, 우선지원 대상 기업 근로자 1인당 월 60만 원, 대규모 기업 근로자 1인당 월 30만 원 지급(사업주가 지급한 임금의 80% 한도, 고용 기간에 따라 일할 계산)	
기간	육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합하여 1년	

제2절 이론적 배경

1. 가계생산 이론

근로자의 노동 공급을 설명하는 전통적인 모형은 노동-여가 선택모형(neoclassical model of labor-leisure choice)이다. 이 모형에 따르면, 노동공급은 개인의 효용을 극대화시키는 재화와 여가의 조합에 따라 결정된다. 즉, 개인의 노동공급은 시장임금이 재화의 소비를 위해 포기한 여가 시간의 가치와 같거나 클 경우 이루어진다는 것이다.

그러나 Mincer(1962)는 기혼 여성의 노동공급은 전통적인 노동-여가 선택 모형으로만 설명되지 않는다고 하였다. 대부분의 기혼 여성들은 가사노동을 전담하고 있기 때문에, 자신의 임금시장 노동 공급을 결정할 때 시장노동과 여가시간, 그리고 가사노동을 고려한다. 이 때 기혼 여성의 노동공급에 대한 결정은 개인의 단독 결정이 아닌 가구원들의 집합적 결정이 되는데, 이는 기혼 여성의 가사노동이 다른 가구원의 노동시간과 여가시간 활용에 지대한 영향을 미치기 때문이다.

Mincer(1962)는 Friedman(1957)의 항상소득가설(permanent income hypothesis)을 가계에 적용하여, 가계의 소비는 가계의 항상소득에 의해 결정된다고 보았다. 남편의 일시적 소득 감소가 가계의 소비 규모에 영향을 미치지 않으며, 가계는 이러한 일시적 소득 감소를 만회하기 위해 적금과 같은 금융자산을 현금화하거나 남편 이

외의 가구원을 노동 시장에 참여시킨다. 특별히, Mincer(1962)는 가계의 일시적 소득감소를 만회하기 위해 노동시장에 참여하는 가구원은 주로 아내이며, 교육 수준이 낮은 저소득층일수록 금융자산을 현금화하는 방법보다 여성이 노동시장에 참여하는 방법을 선택할 가능성이 높다고 하였다. 일반적으로 교육 수준이 낮은 경우, 가계소득이 적고 현금화할 금융자산을 소지하고 있는 경우도 드물기 때문에, 2차 가구소득원인 여성이 노동시장에 참여하게 되는 것이다.

한편 Leher & Nerlove(1981)는 여성의 노동시장 참여에 남편의 소득이 미치는 영향은 여성의 출산 이후에만 영향을 미친다고 하였다. 여성의 출산 이전에는 남편의 소득이 여성의 노동시장 참여에 아무런 영향을 미치지 않으나, 출산 이후에는 남편의 소득이 적을수록 여성의 노동시장 참여율은 증가한다고 하였다(김지경, 2002). 즉 Mincer(1962)가 주장한 가계의 항상소득에 관한 이론은 기혼 여성이 자녀를 갖는 경우 적용되어 여성의 노동시장 참여에 영향을 미치게 된다는 것이다.

이상의 논의들을 종합해보면, 자녀가 있는 기혼 여성의 임금시장 노동공급은 본인과 남편의 소득을 포함하는 가구소득과 여가시간, 그리고 가사노동 시간을 고려하는 가구원들의 집합적 결정이 된다. 즉, 기혼 여성의 경우, 다른 가구원의 노동과 여가 분배에 따른 효용을 저해시키지 않는 범위에서 자신의 임금노동시장에의 참여를 결정하며, 가계 소득이 적을 경우, 임금노동시장에 참여할 확률이 높아진다.

한편, Becker(1965)는 Mincer(1962)의 이론을 확대하여 시장노동, 여가시간, 그리고 비시장 활동(non-market activity) 사이의 시간 배분이 기혼 여성의 임금시장 노동공급을 결정한다는 가계생산 모델(model of household production)을 주장하였다. Becker(1965)는 가계를 단순한 소비 주체가 아닌 생산의 주체로 보았다. 가계가 시장재화를 소비한 후, 여기에 시간과 노동력을 투자하여 가구원들에게 직접적 효용이 되는 가계생산물(family commodities)을 만들어내기 때문이다. 일반적으로 이러한 가계생산물은 여성의 가사노동에 의해 생산되기 때문에, Becker(1965)의 가계생산모델에 따르면, 기혼 여성은 가계생산성과 시장생산성을 비교하여 시장생산성이 가계생산성과 같거나 클 경우 임금노동시장에 참여하게 된다는 것이다.

자녀가 있는 기혼 여성의 경우, 일반적으로 가계생산성이 시장생산성보다 높게 나타난다. 그 이유는 시장에서의 돌봄 및 가사 서비스가 질적 수준이 높을수록 매우 값비싼 비용으로 제공되기 때문이다. 특별히, 자녀의 수가 많을수록, 또한 자녀의 연령이 낮을수록 양육을 포함한 가사노동은 높은 수준의 양과 질을 요구하기 때문에 이러한 노동을 대체할 시장 서비스를 구매하게 될 경우 지불해야 하는 비용은 더욱 높아진다. 따라서 일반적으로 임금 수준이 낮고, 자녀의 수가 많으며, 자녀의

연령이 낮은 여성들은 임금노동시장에 참여하면서 값비싼 보육 및 가사 서비스를 구매하는 것보다 임금노동시장에 참여하지 않고 가사 및 양육을 전담하는 것이 효율적이다.

반면 시장임금이 높은 기혼 여성의 경우, 시간에 대한 가치가 증가하기 때문에 가사노동과 같은 시간집약적 노동시간을 줄이고, 시간 대비 생산성이 높은 임금시장에 참여할 확률이 높다. 또한 친인척 등의 돌봄 제공자가 있거나 돌봄 서비스를 낮은 비용으로 쉽게 구할 수 있는 여성의 경우에도 임금시장에 참여할 확률이 높다. 같은 시간을 투입하여 얻는 가사노동의 생산물과 임금노동의 생산물을 비교하였을 때, 시장임금이 높거나 돌봄 서비스를 쉽게 이용할 수 있다면 가사노동의 생산물보다 임금노동의 생산물이 더 클 것이기 때문이다.

2. 인적자본 이론

근로자의 노동공급을 설명하는 또 다른 이론은 Becker(1964)의 인적자본 이론(human capital theory)이다. 인적자본 이론에 따르면, 근로자들의 유보임금(reservation wage)은 개인의 학력 또는 기타 직업훈련 수준에 따라 달라지며, 시장임금이 유보임금과 같거나 큰 경우 개인은 노동시장에의 진입을 결정하게 된다. 일반적으로 학력이나 기타 직업훈련 수준 또는 경력이 높을수록 시장임금이 높기 때문에, 일을 그만두게 되는 경우 경제적 손실과 인적자본의 마모가 크다. 따라서 저학력자에 비해 고학력자가, 경력이 낮은 사람에 비해 높은 사람이 경력의 단절 없이 노동시장에 참여할 확률이 높다.

그러나 인적자본이 여성의 노동시장 참여에 미치는 영향에 대해서는 연구결과들이 상이하게 나타난다. Bowen & Finegan(1969)과 McLaughlin(1982), Greenstein(1986)의 연구에서는 인적자본 이론에 따라 고학력 여성들이 저학력 여성들에 비해 노동시장 참여율이 높게 나타났지만, Liebowitz(1974)와 Hill and Stafford(1974)의 연구에서는 여성의 노동시장 참여는 인적자본보다 결혼이나 출산과 같은 생애주기적인 요인들이 더 많은 영향을 미친다고 하였다. Waite(1980)의 연구에서도 자녀가 없는 여성의 경우 학력이 경제활동 참가에 정(+)적인 영향을 미치지만 자녀가 있는 여성에 있어서는 특별한 관련성을 보이지 않는다고 밝혔다(김지경, 2002). 고학력 여성의 경우, 자녀양육을 중요시하는 경향이 있으며, 자신의 육아서비스를 대체할 만한 양질의 시장서비스를 찾지 못하기 때문에 출산 후 근로시장에의 복귀가 더딘 것으로 나타났다(Klerman, 1993; Chang, 1997).

이 외에도 여성의 결혼시기, 가정생산물의 시장대체 가능성 여부와 도시화, 그리

고 여성의 사회진출 욕구 등이 여성의 노동시장에 영향을 미친다는 연구들이 있다 (Elder & Rockwell, 1976; 문숙재 외, 1994; 김지경, 2002에서 재인용). 혼인 시기가 이른 여성들의 경우 출산 이후에도 임금노동시장에 남아 있을 가능성이 크지만, 혼인 시기가 늦은 여성들의 경우 결혼이나 첫 자녀 출산 이후 임금노동시장을 떠날 확률이 높게 나타났다. 또한 가정생산물의 시장대체 가능성이 높은 도시 거주자일 수록, 사회진출 욕구가 높은 여성일수록 여성의 노동시장 참여도 높은 것으로 나타났다.

제3절 일·가정 양립 지원 제도 사용에 영향을 미치는 요인

육아휴직제도는 육아기 근로시간 단축제도에 비해 도입시기가 이르고, 전 세계적으로 근로자의 부모권과 노동권을 보호하기 위한 가장 대표적인 제도로서 인식되어왔기 때문에 육아휴직제도 사용에 영향을 미치는 요인들에 대한 연구는 국내·외에서 많이 진행되었다.

한편, 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직제도에 비해 최근에 도입된 제도이며, 제도 사용자가 많지 않기 때문에 육아기 근로시간 단축제도 사용에 영향을 미치는 요인에 대한 연구는 이루어지지 않았다. 그러나 육아기 근로시간 단축제도도 육아휴직과 마찬가지로 근로자의 자녀 양육과 근로활동을 위한 일·가정 양립 제도의 하나로서, 육아휴직제도 사용 결정에 미치는 요인들이 육아기 근로시간 단축제도 사용 결정에도 영향을 미칠 것으로 보인다.

따라서 이 장에서는 선행연구를 바탕으로 육아휴직에 영향을 미치는 요인들을 개인 요인, 가족 요인, 노동시장 요인으로 구분하여 살펴보고, 2013년~2017년까지의 고용보험 DB³⁾를 통해 육아기 근로시간 단축제도 활용 실태를 살펴봄으로써 일·가정 양립 지원 제도 사용에 영향을 미치는 요인에 대해 생각해보도록 하겠다.

1. 개인 요인

3) 고용보험DB는 연령별, 사업체 규모별, 직종별, 근로자 본인 소득별 육아기 근로시간 단축제도 급여 수급자 수를 제시하고 있다. 육아기 근로시간 단축제도 급여 수급자 수는 당해 연도 급여 수급자 수를 나타낸 것이므로 중복 수급자가 포함되어 있어, 육아기 근로시간 단축제도 실 사용자 수보다 많게 나타날 수 있다.

개인 요인에는 연령과 학력, 자녀양육에 대한 태도가 있다. 첫째, 연령의 경우, 일반적으로 여성의 연령이 낮을수록 자녀의 연령이 낮을 가능성이 크며, 자녀의 연령이 낮을수록 가사노동과 양육은 더 높은 수준의 양과 질을 필요로 하기 때문에, 여성의 연령이 낮을수록 일·가정 양립 지원 제도 사용이 높을 것이라고 예측할 수 있다.

그러나 연령이 높을수록 육아휴직 사용 가능성이 높아지는 것으로 나타났으며(김미주, 2006; 이수영, 2008; 이수영, 이근주, 2011; Lapuerta, Baizán & González, 2011; Valentova, 2011), 육아기 근로시간 단축제도의 경우에도 30세 이상의 육아기 근로시간 단축 사용자 집단이 30세 미만 집단의 비율보다 더 높게 나타났다⁴⁾.

육아휴직제도 사용자의 경우, 21세에서 49세의 가임기 여성을 대상으로 연구한 김미주(2006)는 연령이 증가할수록 근속연수가 증가하고, 둘째 이상의 자녀 출산으로 인한 육아휴직의 필요성이 증대하기 때문에 연령과 육아휴직 사용 가능성이 정적 관계를 가진다고 하였다. 또한 Lapuerta, Baizán & González(2011)의 연구에서는 출산 당시 연령을 기준으로 분석한 결과, 연령이 높을수록 경력이 높아 고용이 안정적이기 때문에 육아휴직 사용 가능성이 높다고 하였다.

육아기 근로시간 단축제도 사용자의 경우, 고용보험 DB에 따르면 2013~2017년 동안 육아기 근로시간 단축제도 급여를 수급한 여성 근로자는 총 12,107명이다. 이들의 연령을 살펴보면 19세 이하는 14(0.1%)명, 20~29세 이하는 3,818명(31.5%), 30~39세 이하는 8,160명(67.4%), 40~49세 이하는 115명(0.9%)으로, 평균 연령은 30.9세이다(< 표 2 > 참고). 30세를 기준으로 30세 미만 집단과 30세 이상 집단으로 나누어 봤을 때, 30세 미만 집단보다 30세 이상 집단의 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

< 표 2 > 연령별 육아기 근로시간 단축제도 급여 수급자 수

(단위 : 명(%))

	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	합계
19세 이하	0 (0.0)	2 (0.1)	4 (0.2)	3 (0.1)	5 (0.1)	14 (0.1)
20~29세	278 (29.5)	422 (31.5)	893 (35.5)	1,095 (31.4)	1,130 (29.6)	3,818 (31.5)
30~39세	661 (70.0)	915 (68.2)	1,605 (63.7)	2,346 (67.4)	2,633 (68.9)	8,160 (67.4)

4) 2013~2017년 고용보험 DB

40~49세	5 (0.5)	2 (0.2)	16 (0.6)	38 (1.1)	54 (1.4)	115 (0.9)
합계	944 (100.0)	1,341 (100.0)	2,518 (100.0)	3,482 (100.0)	3,822 (100.0)	12,107 (100.0)

자료 출처 : 고용보험 DB

이상의 결과들은 최근 여성의 학력이 높아지고 노동시장에 진출하는 여성들이 많아지면서, 여성의 결혼과 출산 시점이 늦춰지고 있기 때문인 것으로 보인다. 또한 일반적으로 근로자가 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하게 되는 경우, 동료 직원들에게 업무가 가중되기 때문에 일·가정 양립 지원 제도 활용에 대한 직장 분위기는 부정적이다. 이러한 직장 분위기 속에서 경력이 짧고 직급이 낮은 여성 근로자들은 일·가정 양립 지원 제도를 쉽게 사용하지 못할 가능성이 크다. 반면, 경력이 길고 직급이 높은 여성근로자들은 상대적으로 일·가정 양립 지원 제도 활용이 용이할 것으로 보인다. 따라서 일반적으로 연령이 증가함에 따라 경력이 증가하고 직급이 높아지기 때문에, 여성 근로자의 연령이 증가할수록 일·가정 양립 지원 제도 활용 가능성도 높아질 수 있다.

한편, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용 선택에 연령이 유의미한 차이를 나타낼 것인지를 알아보기 위해서는 연령과 여성의 근로 의지와 의 관계에 대해 살펴보아야 한다. 일반적으로 여성의 연령이 낮을수록 노동시장 복귀율이 높다는 연구에서는 이러한 결과가 여성의 연령이 낮을수록 취업에 대한 애착이 크기 때문이라고 하였다(Desai & Waite, 1991; 전은주, 유홍준, 2009). 세대가 지날수록 여성의 학력수준이 높아짐에 따라 경력에 대한 욕구도 증가하였기 때문이다.

그러나 앞서 살펴보았듯이, 여성의 연령이 낮을수록 자녀의 연령 또한 낮을 가능성이 크며, 자녀의 연령이 낮을수록 많은 양과 질의 돌봄 및 가사노동을 필요로 한다. 그렇기 때문에 여성의 연령이 낮을수록 육아기 근로시간 단축에 비해 더 많은 시간을 돌봄 및 가사노동에 할애할 수 있는 육아휴직을 사용할 가능성도 있다. 따라서 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 사용에 연령이 유의미한 차이를 나타내는지 는 본 연구를 통해 알아보아야 할 것이다.

둘째, 학력의 경우, 학력과 육아기 근로시간 단축제도 사용 가능성은 정(+)적일 것으로 보이나, 학력과 육아휴직제도 사용 가능성의 관계에 대해서는 일관된 견해가 존재하지 않는다. Lapuerta, Baizán & González(2011)의 연구에서는 학력이 높은 여성들은 경력을 지향하는 경향이 있기 때문에, 학력이 높을수록 육아휴직제도 사용가능성이 낮다고 하였다. 인적자본 이론에 따르면, 일반적으로 학력이 높을수록

시장임금이 높기 때문에 노동시장 참여 확률이 높게 나타난다. 또한 육아휴직 이후 직장 복귀가 어려운 경우, 육아휴직의 사용은 경력 단절을 의미할 수도 있기 때문에, 경력을 지향하는 학력이 높은 여성들은 육아휴직제도를 사용하려고 하지 않을 것이다.

반면, 학력이 높을수록 자녀양육을 상대적으로 중시하는 경향이 강하고(Chang, 1997; 김지경, 2002에서 재인용), 휴직 후 복귀가 상대적으로 보장되어 있어 육아휴직 사용 가능성이 높았다는 연구(권민경, 2013; 김태홍 외, 2003; 이수영, 2008; 이수영, 이근주, 2011; 이승미 외, 2014; 정영신, 2010; Valentova, 2011)도 있다. 여성은, 자녀가 없는 경우에는 학력이 경제활동참가에 정(+)적인 영향을 미치지만 자녀가 있는 경우에는 특별한 관련성을 보이지 않는다(Waite, 1980; 김지경, 2002에서 재인용). 학력별로 육아휴직제도를 사용한 이유에 대해 조사한 이동선(2007)의 연구에서도, 학력이 높을수록 자녀를 직접 돌봐야 하기 때문에 육아휴직제도를 사용했다고 응답하였다.

또한 휴직 후 복귀가 잘 보장되어 있고 인사 상의 불이익 등이 없는 경우라면, 여성 근로자에게 있어 육아휴직제도 사용이 경력 단절을 의미하지는 않는다. 일반적으로 학력이 높은 여성들은 고용이 안정되어 있고 일·가정 양립 정책의 사용이 활성화되어 있는 사업장에 다닐 확률이 높다. 따라서 자녀양육을 중시하고, 육아휴직제도가 잘 정착되어 있는 사업장에 근무하는 고학력 여성들은 육아휴직제도를 활용할 가능성이 높을 수 있다.

한편, 육아기 근로시간 단축제도의 경우, 대체로 고학력 집단의 여성들이 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 것으로 보인다. 김영옥 외(2014)에 따르면, 2011~2013년에 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 경험이 있는 여성 근로자 474명 중, 고졸 49명(10.3%), 전문대졸 149명(31.4%), 4년제졸 223명(47.0%), 대학원 이상이 53명(11.2%)으로 나타났다(< 표 3 > 참고). 따라서 학력이 높을수록 육아기 근로시간 단축제도 사용 확률도 높을 수 있다. 여성들은 학력이 높을수록 자녀양육을 상대적으로 중시하는 경향과 경력을 지향하는 경향이 동시에 나타나기 때문에, 학력이 육아휴직 사용에 미치는 영향에 대해서는 상반되는 연구 결과가 있었다. 그러나 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직제도와 달리 자녀양육과 경력유지를 동시에 달성할 수 있는 제도이기 때문에, 육아기 근로시간 단축제도 사용에 있어 학력은 정적인 영향을 미칠 것이며, 학력이 높은 여성들은 육아휴직제도 보다 육아기 근로시간 단축제도를 선택할 가능성이 높다.

< 표 3 > 학력별 육아기 근로시간 단축제도 사용자 수

(단위 : 명(%))

	고졸	전문대졸	4년대졸	대학원 이상	전체
남성	1 (3.8)	7 (26.9)	13 (50.0)	5 (19.2)	26 (100.0)
여성	49 (10.3)	149 (31.4)	223 (47.0)	53 (11.2)	474 (100.0)
전체	50 (10.)	156 (31.2)	236 (47.2)	58 (11.6)	500 (100.0)

출처 : 김영옥 외(2014)

셋째, 자녀양육 태도의 경우, 자녀를 직접 양육해야 한다고 생각하는 여성일수록 일·가정 양립 지원 제도를 사용할 가능성이 크다. 육아휴직제도 사용 여부에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구들 중 자녀양육 태도를 포함시킨 연구는 많지 않았다. 그러나 Duvander(2014)의 연구에서 여성들의 경우, 남성들에게서 유의미하게 나타났던 직장이나 경제적 요인들이 유의미하지 않게 나타났으며, 가족지향적인 여성일수록 육아휴직제도 사용 가능성이 높게 나타났다. 또한 이수영, 이근주(2011)는 육아휴직제도를 사용하는 고소득 여성근로자 집단에 대해, 다른 조건이 동일하다면 임금보다는 자녀 양육에 대한 개인의 태도가 육아휴직제도 활용 행태를 결정한다고 하였다. 윤정민(2004)도 육아휴직제도 사용 이유에 대해 인터뷰한 결과, 자녀에 대한 정신적·육체적 안정에 대한 고려가 가장 많은 답변이었다고 하였다.

이는 영아기에 주 양육자와의 애착이 자녀의 인지 및 정서 발달에 중요한 영향을 미친다는 연구들이 많아지고, 한 자녀 출산이 보편화됨에 따라 자녀양육에 대한 관심이 높아지면서, 육아휴직제도 사용 결정에 있어서도 자녀 양육에 대한 태도가 중요한 변인으로 작용하는 것으로 보인다. 즉, 자녀를 직접 양육해야 한다는 가치관을 가진 여성일수록 계속 근로를 하지 않고 육아휴직제도를 사용할 가능성이 크다.

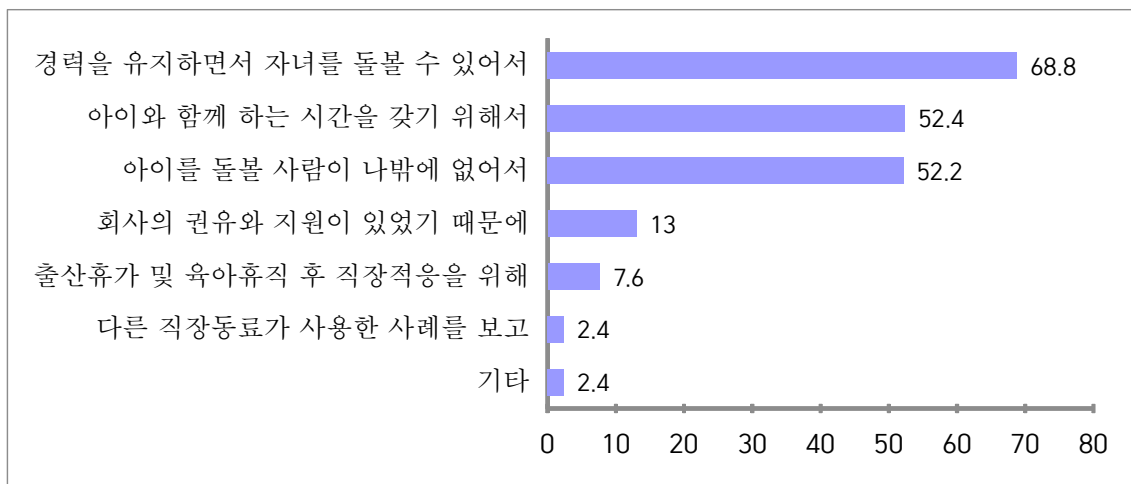
육아기 근로시간 단축제도의 경우에도, 자녀양육을 중시하는 여성일수록 계속근로를 유지하기 보다는 육아기 근로시간 단축제도를 활용할 가능성이 높다. 김영옥 외(2014)에 따르면, 육아기 근로시간 단축제도를 사용하게 된 주된 이유(1+2순위)를 조사한 결과, ‘경력을 유지하면서 자녀를 돌볼 수 있어서’가 68.8%로 가장 많았고, ‘아이와 함께 하는 시간을 갖기 위해서’가 52.4%로 뒤를 이었다([그림 4] 참고). 이것으로 볼 때, 육아휴직제도와 마찬가지로, 자녀 직접 양육을 중요하게 생각하는 여성일수록 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 가능성이 높다.

그러나 여성근로자가 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 두 가지 중 하나를 선택할 때에는, 다른 조건이 동일하다면 자녀의 직접 양육을 중시하는 여성일수

록 육아기 근로시간 단축제도보다는 육아휴직제도를 선택할 확률이 높을 수 있다. 모든 시간을 자녀양육에 사용할 수 있는 육아휴직자와는 달리, 육아기 근로시간 단축제도를 선택하는 여성은 근무시간 동안에 자녀의 양육을 양육 대행자에게 맡겨야 하기 때문이다.

[그림 4] 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 주된 이유

(단위 : %)



출처 : 김영옥 외(2014)

2. 가족 요인

가족 요인에는 배우자 소득과 돌봄을 제공할 수 있는 친인척의 유무, 자녀의 수가 있다. 첫째, 배우자 소득과 육아휴직제도 사용 가능성은 정(+)적 관계를 보인다(김미주, 2006; 정영신, 2010; 한영선, 2015; McGovern et al., 2000). McGovern et al.(2000)의 연구에서도 남편의 소득이 높은 백인 여성들이 유급 육아휴직제도를 가장 많이 사용한다고 하였으며, 김미주(2006)는 우리나라 육아휴직 급여의 소득 대체율이 낮기 때문에 배우자의 임금이 가구의 경제를 뒷받침해 줄 수 없는 상황에서는 육아휴직에 대한 결정이 쉽지 않다고 지적하였다. 이러한 연구들은 일반적으로 가구의 일차 소득원은 남성이며, 남성의 시장임금이 출산으로 인해 증가한 가구의 유보임금과 같거나 클 경우, 여성이 이차 소득자로서의 역할을 축소할 수 있다는 Mincer(1962)와 Becker(1965)의 이론과 부합하는 결과이다.

한편, 육아기 근로시간 단축제도의 경우, 김영옥 외(2014)의 연구에 제시되어 있는 가구소득 분포를 살펴보면, 200만 원 미만이 34명(6.8%), 200만 원 이상~250만

원 미만인 35명(7.0%), 250만 원 이상~300만 원 미만인 47명(9.4%), 300만 원 이상~350만 원 미만인 58명(11.6%), 350만 원 이상~400만 원 미만인 62명(12.4%), 400만 원 이상~500만 원 미만인 111명(22.2%), 500만 원 이상 1,000만 원 미만인 147명(29.4%), 1,000만 원 이상이 6명(1.2%)으로 대체적으로 가구소득 수준이 높은 편이었다(< 표 4 > 참고). 이상으로 볼 때, 가구소득이 높을수록 육아기 근로시간 단축제도 사용 확률이 높을 수 있겠으나, 배우자의 소득수준이 각각 제도 사용에 어떠한 영향을 미칠지는 예측할 수 없는 한계가 있다.

그러나 Mincer(1962)의 가계의 항상소득에 대한 이론과, 남편의 소득이 높을수록 육아휴직 사용 가능성이 높으며(김미주, 2006; 정영신, 2010; 한영선, 2015; McGovern et al., 2000) 휴직 후 노동시장 복귀가 늦어진다는 연구(Klerman & Leibowitz, 1990)들을 볼 때, 남편의 소득이 낮을수록 여성은 가계 경제를 뒷받침하기 위해 육아휴직제도보다는 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 가능성이 높다.

< 표 4 > 가구소득별 육아기 근로시간 단축제도 사용자 수

(단위 : 명, %)

가구소득	사용자 수	비율
200만 원 미만	34	6.8
200~250만 원 미만	35	7.0
250~300만 원 미만	47	9.4
300~350만 원 미만	58	11.6
350~400만 원 미만	62	12.4
400~500만 원 미만	111	22.2
500~1,000만 원 미만	147	29.4
1,000만 원 이상	6	1.2
전체	500	100.0

출처 : 김영옥 외(2014)

다음으로 돌봄을 제공할 수 있는 친인척이 있는 경우, 육아휴직제도 사용 가능성이 낮다는 많은 선행연구(권민경, 2013; 김선미 외, 2014; 김진옥, 2008; 정영신, 2010, Lapuerta, Baizán & González, 2011)의 결과를 볼 때, 돌봄을 제공할 수 있는 친인척이 있는 경우 여성근로자의 일·가정 양립 지원 제도 사용 가능성은 낮을 수 있다. OECD(2011)에 따르면 부모님, 친지 등 가족의 보육지원은 육아휴직과 보완적인 관계에 있는 것으로, 부모는 비용, 활용 가능성 등을 종합적으로 고려하여 가족의 보육지원과 육아휴직 둘 중의 하나를 선택하거나 또는 혼합(mix)된 형태로 활용한다(박선영, 2015에서 재인용). 일반적으로 보육을 지원하는 가족에게 지불하는 사

적이전 비용보다 가족을 활용하지 않고 일·가정 양립 지원 제도를 선택했을 때 발생하는 소득 감소와 경력단절 등의 비용이 더 크다. 따라서 대부분의 여성들은 돌봄을 제공하는 친인척을 활용할 수 있는 경우, 일·가정 양립 지원 제도 사용을 선택하지 않고 가족 자원을 최대한 활용하고자 할 것이다. 실제로 김영옥 외(2014)의 실태조사에서도 육아 근로시간 단축 제도 사용자들의 제도 사용 계기에서, ‘아이를 돌볼 사람이 나밖에 없어서’가 1순위(40.8%)로 나타났다.

그러나 한영선(2015)의 연구에서는 부모·시부모와의 동거가 육아휴직을 사용할 가능성을 높인다고 하였는데, 자녀양육은 어머니가 직접 담당해야 한다는 부모세대의 권유, 또는 부모세대로부터 이전되는 경제적 자원으로 인해 육아휴직 기간 동안의 경제적 손실이 큰 부담이 되지 않기 때문이다. 즉 돌봄을 제공할 수 있는 친인척의 유무가 육아휴직 사용에 미치는 영향은 일관되지 않다.

한편, 여성이 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 선택하는 데 있어서는, 돌봄을 제공하는 친인척이 있는 경우 육아휴직보다는 육아기 근로시간 단축을 선택할 가능성이 높다. 가계생산이론에 따라 일반적으로 돌봄 대행자가 존재하는 경우 여성이 일을 지속하는 것이 전체생산성을 더 높이는 방법이므로, 여성은 계속 근로를 희망할 것이기 때문이다.

마지막으로 자녀의 수도 여성의 일·가정 양립 지원 제도 사용여부에 영향을 미친다. 여성의 가사노동 시간은 자녀수가 많을수록 증가한다(허경옥, 1994). 즉, 자녀수가 많을수록 여성은 가사에 더 많은 시간을 할애하도록 요구받기 때문에, 자녀수가 많을수록 노동시간을 단축할 가능성이 높다. 그렇기 때문에 자녀수도 일·가정 양립 지원 제도 사용결정에 영향을 미치는 요인으로 고려해야 하는 변수이다. 그러나 자녀수와 일·가정 양립 지원 제도 사용여부의 관계에 대한 국내연구는 찾을 수 없었다. 다만, 최은영(2016)의 연구에서 자녀 수가 적을수록 여성이 취업에 참여할 가능성이 높다고 하였다. 국외 연구로는, Lapuerta, Baizán & González(2011)이 자녀수가 많을수록 육아휴직 사용이 높다고 하였으며, M. Sundström(1996)의 연구에서는 자녀수가 많을수록 휴직기간을 연장하고자 하는 경향이 있다고 하였다.

또한 육아기 근로시간 단축제도의 경우, 김영옥 외(2014)의 연구를 살펴보면, 자녀가 1명인 경우가 140명(28.0%), 2명인 경우가 314명(62.8%), 3명 이상인 경우가 46명(0.6%)로 평균 1.82명이었으며, 여성 사용자의 경우 자녀 수 평균은 1.81명이었다(< 표 5 > 참고). 자녀수가 3명 이상인 경우는 드물기 때문에 자녀수가 1명인 경우와 2명인 경우를 비교했을 때, 자녀수가 많을수록 육아기 근로시간 단축제도 사용 확률이 높을 것이라고 예측할 수 있다. 이상으로 볼 때, 자녀수가 많을수록 여성의 돌봄 노동 필요성이 증가함에 따라 일·가정 양립 지원 제도의 필요성 또한 높아

짐을 알 수 있다.

한편, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용 선택을 비교했을 때, 여성은 자녀수가 많을수록 늘어난 돌봄 및 가사노동 시간 때문에 육아휴직을 선호할 수도 있지만, 가계지출의 증가로 여성의 임금노동 필요성이 증가할 수 있기 때문에 육아기 근로시간 단축을 선호할 수도 있다. 따라서 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용에 자녀수가 유의미한 차이를 나타내는지는 본 연구를 통해 알아 보아야 할 것이다.

< 표 5 > 자녀수별 육아기 근로시간 단축제도 사용자 수

(단위 : 명, %)

자녀수	사용자 수	비율
1명	140	28.0
2명	314	62.8
3명	43	8.6
4명	3	0.6
전체	500	100.0

출처 : 김영옥 외(2014)

3. 노동시장 요인

노동시장 요인에는 본인 소득, 노동시장 참여 기간, 정규직 여부, 직종, 사업체 규모, 사업체의 형태, 노조의 유무 등이 있다. 먼저 여성 근로자 본인의 소득에 대해 살펴보면, 많은 연구들에서 소득이 높을수록 육아휴직제도 사용 가능성이 낮다고 보고하고 있다(김미주, 2006; 김진욱, 2008; 정한나 외, 2016; 이수영, 2008; 한영선, 2015). 일반적으로 고임금 여성은 잠재임금과 실질임금의 차이를 줄일 수 있으므로 출산 후 노동시장에 더 빨리 복귀하는 경향이 있고, 자녀양육 대행자에 의존할 가능성이 크기 때문에 휴직 가능성이 낮아진다(김미주, 2006).

그러나 Duvander(2014)의 연구에서는 여성의 경우, 휴직 사용 결정에 있어 소득과 같은 경제적 요인이 유의미하지 않게 나타났다고 하였으며, 정영신(2010)의 연구에서는 소득이 높은 근로자의 경우, 육아휴직제도가 비교적 잘 정착되어 있는 대규모 사업체에서 일할 확률이 크기 때문에, 소득이 높을수록 육아휴직제도를 많이 이용한다고 하였다.

육아기 근로시간 단축제도의 경우에도, 대체적으로 소득이 높은 여성 근로자 집단에서 높은 육아기 근로시간 단축제도 사용률이 높게 나타났다. 고용보험 DB에

따르면, 110만 원 미만 73명(0.6%), 110~160만 원 미만은 697명(5.7%), 160~210만 원 미만은 917명(7.5%), 210~260만 원 미만은 913명(7.5%), 260~300만 원 미만은 667명(5.5%), 300만 원 이상은 8,890명(73.1%)으로 300만 원 이상 고소득 집단의 비율이 가장 높게 나타났다(< 표 6 > 참고). 인적자본 이론과 기회비용에 따르면 임금이 높은 근로자일수록 육아휴직제도나 육아기 근로시간 단축제도와 같이 일·가정 양립 제도를 활용하기보다는 계속근로를 유지한다. 그러나 일반적으로 임금이 높은 여성들은 학력이 높고 일·가정 양립 제도가 잘 정착되어 있는 대규모 사업체에서 일할 확률이 크기 때문에 육아기 근로시간 단축제도 활용 가능성도 높게 나타날 수 있다. 즉 일·가정 양립 제도 사용 결정에 있어 본인 소득의 영향은 일관되지 않게 나타났다.

한편, 임금이 높은 여성 근로자는 육아휴직제도보다 육아기 근로시간 단축제도를 선택할 확률이 높을 수 있다. 일반적으로 임금이 높은 여성들은 시장생산성이 크기 때문에 육아휴직을 하는 경우 기회비용도 커질 수 있다. 따라서 임금이 높은 여성들은 육아휴직제도에 비해 육아기 근로시간 단축제도를 활용할 가능성이 높다.

< 표 6 > 본인 소득별 육아기 근로시간 단축제도 급여 수급자 수

(단위 : 명)

	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	합계
110만 원 미만	22 (2.4)	22 (1.6)	17 (0.7)	7 (0.2)	5 (0.1)	73 (0.6)
110~160만 원 미만	89 (9.4)	94 (7.0)	146 (5.8)	192 (5.5)	176 (4.5)	697 (5.7)
160~210만 원 미만	90 (9.5)	116 (8.7)	180 (7.2)	259 (7.4)	272 (7.0)	917 (7.5)
210~260만 원 미만	76 (8.1)	127 (9.5)	207 (8.2)	240 (6.9)	263 (6.8)	913 (7.5)
260~300만 원 미만	55 (5.8)	85 (6.3)	132 (5.2)	184 (5.3)	211 (5.5)	667 (5.5)
300만 원 이상	612 (64.8)	897 (66.9)	1,836 (72.9)	2,600 (74.7)	2,945 (76.1)	8,890 (73.1)
합계	944 (100)	1,341 (100)	2,518 (100)	3,482 (100)	3,872 (100)	12,157 (100)

자료 출처 : 고용보험 DB

둘째, 노동시장 참여 기간의 경우, 일반적으로 육아휴직제도 사용에 부적 영향을

미친다(김미주, 2006; 이수영, 2008; 이수영, 이근주, 2011). 노동시장 참여 기간은 곧 인적 자본을 의미한다. 김미주(2006)는 출산 전 노동시장 참여 기간이 길다는 것은 그만큼의 경력과 전문성이 축적되었다는 것으로 볼 수 있으며, 취업 경력이 많을수록 취업주기를 지속시키고 경력 단절을 피하는 경향이 있기 때문에 출산 전 노동시장 참여 기간은 육아휴직제도 사용과 부적 관계를 갖는다고 하였다. 즉, 여성의 노동시장 참여 기간이 길수록 육아휴직 사용보다 노동시장에서의 경력 유지를 선호한다.

그러나 연령이 높을수록 경력과 직급이 높아져 여성의 일·가정 양립 지원 제도 활용이 높을 수 있다는 분석과 같이, 노동시장 참여 기간도 여성의 일·가정 양립 제도 활용에 정(+)적인 영향을 미칠 수 있다. 육아기 근로시간 단축제도의 경우, 김영옥 외(2014)에 따르면, 육아기 근로시간 단축제도 사용자들 중 사원급은 117명(23.4%), 대리급은 166명(33.2%), 과장급은 163명(32.6%), 차장급은 41명(8.2%), 부장급은 11명(2.2%), 임원급은 2명(0.4%)으로, 대체적으로 대리급 이상의 안정된 직위에서 사용 빈도가 높은 것을 알 수 있다(< 표 7 > 참고). 경력이 높고 직급이 높을수록 사용자와의 협상력이 높아지기 때문에 육아기 근로시간 단축제도 사용이 수월한 것으로 보인다.

한편, 근무 연수가 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 두 가지 중 하나를 선택하는데 있어서는, 근무 연수가 증가할수록 인적 자본이 축적됨에 따라 경력에 대한 개인의 선호와 임금효과가 나타나기 때문에, 근무 연수가 증가할수록 육아휴직제도보다는 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 가능성이 높다.

< 표 7 > 직급별 육아기 근로시간 단축제도 사용자 수

(단위 : 명, %)

직급	사용자 수	비율
사원급	117	23.4
대리급	166	33.2
과장급	163	32.6
차장급	41	8.2
부장급	11	2.2
임원급	2	0.4
전체	500	100.0

출처 : 김영옥 외(2014)

셋째, 고용 형태 또한 일·가정 양립 지원 제도 사용에 영향을 미치는데, 정규직이 비정규직에 비해 일·가정 양립 지원 제도를 사용할 확률이 높다(정영신, 2010; 이승미 외, 2014; Valentova, 2011). 비정규직 여성 근로자는 고용보험에 가입되어 있지 않을 가능성이 크기 때문에 육아휴직 제도에 대한 접근 자체가 불가능할 수 있다(이승미 외, 2014). 또한 비정규직은 정규직에 비해 종사상 지위가 불안정하기 때문에, 출산 후 노동시장 퇴장 가능성이 정규직보다 높다(박수미 2002; 정영신, 2009에서 재인용). 또한 같은 이유로, 유계숙(2007)은 비정규직 근로자의 비율이 높은 기업일수록 일·가정양립 제도 이용 비율이 낮다고 하였고, 이동선(2007)은 비정규직이 일·가정 양립 제도를 이용하는 것은 실질적으로 쉽지 않다고 하였다. 따라서 고용형태의 경우, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용에 있어서는 큰 차이를 나타내지 않을 것이라고 예측할 수 있다.

또한 직종에 따라서도 여성 근로자의 일·가정 양립 지원 제도 사용률이 큰 차이를 보인다. 육아휴직제도의 경우, 김미주(2006)에 따르면 관리·전문·기술직이 영업·서비스직에 비해 제도 활용률이 낮게 나타났다. 한편, 이수영(2008)의 연구에서는 고위관리자 및 전문가가 준전문가, 사무직, 서비스직, 단순육체노동 종사자에 비해 육아휴직 사용가능성이 낮은 것으로 나타났다. 즉, 두 연구 모두에서 관리직이나 전문직이 기타 직종에 비해 육아휴직제도 사용 가능성이 낮게 나타났는데, 이는 인적자본 이론에 따라, 전문성이 높은 직종일수록 개인의 경력개발 의지가 강해, 가능한 육아휴직제도를 사용하지 않기 때문이다(이수영, 2008). 또한 일반적으로 고급 인적자본을 필요로 하는 관리·전문·기술직은 타 직종에 비해 임금이 높기 때문에, 시장에서 제공되는 값비싼 양육 서비스를 구매할 수 있으며, 육아휴직제도를 사용하는 경우 상대적으로 기회비용이 크다.

한편, 육아기 근로시간 단축제도의 경우, 고용보험 DB에 따르면, 농업/임업/어업 종사자는 19명(0.2%), 광공업 종사자는 2,199명(18.1%), 전기/운수/통신/금융/과학 종사자는 3,478명(28.6%), 건설업 종사자는 555명(4.6%), 도소매/음식숙박업 종사자는 1,940명(16%), 사업/개인/공공서비스 등 기타 업종 종사자는 3,966명(32.6%)으로 나타났다(< 표 8 > 참고). 이는 농업/임업/어업이나 도소매/음식숙박업에 비해 전기/운수/통신/금융/과학 또는 사업/개인/공공서비스 등과 같은 전문직이나 사무직에서 육아기 근로시간 단축제도 사용자의 비율이 높음을 보여준다. 육아휴직제도의 경우 전문직일수록 경력개발을 중시하는 경향 때문에 사용률이 낮게 나타났으나, 육아기 근로시간 단축제도는 경력을 유지할 수 있으므로, 육아휴직에 비해 경력 단절의 위험이 낮은 편이다. 따라서 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용 결정에 있어 직종은 유의미한 차이를 보일 수 있을 것이다.

< 표 8 > 직종별 육아기 근로시간 단축제도 급여 수급자 수

(단위 : 명, (%))

	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	합계
농업/임업/어업	0 (0.0)	1 (0.1)	3 (0.1)	8 (0.2)	7 (0.2)	19 (0.2)
광공업	181 (19.2)	246 (18.3)	438 (17.4)	629 (18.1)	705 (18.2)	2,199 (18.1)
전기/운수/통신/금융/과학	258 (27.3)	367 (27.4)	735 (29.2)	1,048 (30.1)	1,070 (27.6)	3,478 (28.6)
건설업	45 (4.8)	63 (4.7)	105 (4.2)	162 (4.7)	180 (4.7)	555 (4.6)
도소매/음식숙박업	167 (17.7)	233 (17.4)	403 (16.0)	544 (15.6)	593 (15.3)	1,940 (16.0)
사업/개인/공공서비스 등	293 (31.0)	431 (32.1)	834 (33.1)	1,091 (31.3)	1,317 (34.0)	3,966 (32.6)
합계	944 (100.0)	1,341 (100.0)	2,518 (100.0)	3,482 (100.0)	3,872 (100.0)	12,157 (100.0)

자료 출처 : 고용보험 DB

또한 사업체 규모도 여성의 일·가정 양립 지원 제도 사용에 영향을 미치는데, 육아휴직제도 활용의 경우, 일반적으로 사업체 규모와 정(+)적인 관계를 가진다(이수영, 2008; 이수영, 이근주, 2011; 윤명수, 부가청, 2016; 정영신, 2010; 정한나 외, 2016; 한영선, 2015; Lapuerta, Baizán & González, 2011). 미국 내 기업들을 대상으로 조사한 결과, 대기업일수록 유연근무제를 시행할 가능성이 높고, 육아휴직이나 부성휴가, 입양휴가도 보다 장기간 유급으로 시행할 가능성이 높게 나타났다(Galinsky & Bond, 1998; 유계숙, 2007에서 재인용). 이수영(2008)의 연구에서는 1, 2차 출산 시 육아휴직 사용 여부에 가장 큰 영향을 미치는 요인이 사업체 규모였는데, 육아휴직제도 사용 가능성이 1차 출산에서는 대기업이 중소기업에 비해 약 1.2배, 2차 출산에서는 약 1.37배 높게 나타났다. 일반적으로 대기업은 중소기업에 비해 직원들을 위한 다양한 복지 혜택이 제공되고 있으며, 육아휴직 시에도 대체인력을 구하기가 상대적으로 용이하다. 그렇기 때문에 기업의 규모가 클수록 육아휴직제도를 사용할 확률도 높게 나타나는 것으로 보인다.

한편, 육아기 근로시간 단축제도의 경우, 고용보험 DB에 따른 사업체 규모를 살펴보면, 10인 미만이 4,125명(33.9%), 10~49인 미만이 3,342명(27.5%), 50~99인 미만

이 1,023명(8.4%), 100~299인 미만인 1,090명(9.0%), 300인 이상이 2,577명(21.2%)으로 규모가 작은 사업장에서도 육아기 근로시간 단축제도 활용률이 높게 나타났다(< 표 9 > 참고). 일반적으로 규모가 큰 사업체일수록 노조와 일·가정 양립 제도의 발달로 육아기 근로시간 단축제도 사용도 높을 것이라고 예측할 수 있다. 그러나 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 비교해보면, 대기업의 경우 육아휴직제도가 잘 정착되어 있으나, 중소기업의 경우 인적·물적 자원이 열악하여 육아휴직으로 인한 업무공백과 비용부담이 커지기 때문에 근로자의 육아휴직제도 사용이 저해되는 경우가 많다(정형욱, 2015). 따라서 근로자의 육아휴직제도 사용에 부담을 느끼는, 규모가 작은 사업체일수록 근로자에게 육아기 근로시간 단축제도 사용을 장려할 수 있다. 따라서 사업체의 규모가 육아기 근로시간 단축제도에 미치는 영향에 대해서는 본 연구를 통해 살펴보아야 한다.

< 표 9 > 사업체 규모별 육아기 근로시간 단축제도 급여 수급자 수
(단위 : 명(%))

	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	합계
10인 미만	280 (29.7)	453 (33.8)	882 (35.0)	1,195 (34.3)	1,315 (34.0)	4,125 (33.9)
10~49인 미만	264 (28.0)	384 (28.6)	658 (26.1)	989 (28.4)	1,047 (27.0)	3,342 (27.5)
50~99인 미만	75 (7.9)	120 (9.0)	216 (8.6)	271 (7.8)	341 (8.8)	1,023 (8.4)
100~299인 미만	102 (10.8)	122 (9.1)	219 (8.7)	308 (8.8)	339 (8.8)	1,090 (9.0)
300인 이상	223 (23.6)	262 (19.5)	543 (21.6)	719 (20.7)	830 (21.4)	2,577 (21.2)
합계	944 (100.0)	1,341 (100.0)	2,518 (100.0)	3,482 (100.0)	3,872 (100.0)	12,157 (100.0)

자료 출처 : 고용보험 DB

사업체의 형태도 여성의 일·가정 양립 지원 제도 사용에 유의미한 영향을 미치는 데, Lapuerta, Baizán & González(2011)에 따르면 공무원이 비공무원에 비해 육아휴직제도를 사용할 확률이 더 높게 나타났다. 또한 한영선(2015)의 연구에서도 민간 및 사기업에서 일하는 여성보다 공기업 및 정부출연기관, 정부기관이나 기타 다른 형태의 기업에서 일하는 여성이 육아휴직을 이용할 가능성이 높다고 하였다. 정영신(2010)의 연구에서도 공무원 및 준공무원이 기타 다른 사업체 종사자들에 비해

육아휴직제도 이용이 높다고 하였다. 공공기관은 고용이 안정적이기 때문에 상대적으로 육아휴직에 대한 선례가 많이 있으며, 육아휴직에 대한 조직 내 분위기도 민간기업에 비해 호의적이다. 윤정민(2004)에 따르면, 공무원은 일·가정 양립 제도를 이용할 때 상사가 호의적 또는 무반응인 반면 회사원은 동료나 상사가 부정적인 반응이 더 많이 나타났다고 하였다(정영신, 2010에서 재인용). 따라서 육아휴직 뿐만 아니라 육아기 근로시간 단축제도 사용에 있어서도 민간 기관에 비해 공공기관에서의 사용 가능성이 더 높게 나타날 것이다.

마지막으로 노조의 유무 또한 여성의 일·가정 양립 지원 제도 사용에 유의미한 영향을 미친다. 노조는 여성단체와 함께 모성보호정책의 형성 과정에서부터 결정적인 역할을 담당해왔다(이지연, 2010). Galinsky & Bond(1998)는 조합원의 비율이 높은 사업체일수록 부성휴가 및 입양휴가 기간이 길고, 유급 육아휴직, 아픈 자녀를 위한 간호휴가, 의료혜택 및 경제적 지원 제도의 시행률이 높게 나타났으며(유계숙, 2007에서 재인용), 정영신(2010)의 연구에서도 노조가 있는 사업체 근로자들이 노조가 없는 사업체 근로자들에 비해 산전후 휴가와 육아휴직제도를 이용할 확률이 높게 나타났다. 따라서 일반적으로 노조가 있는 직장에 다니는 근로자들이 육아휴직을 포함한 일·가정 양립 제도를 사용할 확률이 높다.

그러나 김미주(2008)는 우리나라의 경우 노조가 기업별로 형성되어 있고, 여성보다 남성의 노조 가입률이 월등히 높기 때문에, 노조가 있는 사업체의 경우 노조가 없는 사업체에 비해 육아휴직제도 사용 가능성이 낮게 나타난다고 하였다. 즉, 노조의 존재가 여성 근로자의 일·가정 양립 제도 사용에 항상 정(+)적인 영향을 미치는 것은 아니다. 노조를 포함한 직장 구성원들의 일·가정 양립 제도에 대한 관심이 일·가정 양립 제도가 사업장에 잘 정착할 수 있는 토대가 되며, 일·가정 양립 제도가 잘 정착된 사업장에 근무하는 여성 근로자들은 일·가정 양립 제도를 활용할 가능성이 높을 수 있다.

Ⅲ. 연구 가설

본 연구는 앞서 제시한 두 가지 연구 문제인 1) 일·가정 양립 지원 제도 사용에 영향을 미치는 요인, 2) 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용에 있어 차이를 나타내는 요인에 대해 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 세운다.

가설1. 개인 요인과 가족 요인, 노동시장 요인은 여성 근로자의 일·가정 양립 지원 제도 사용 결정에 영향을 미칠 것이다.

앞서 기혼 여성의 노동시장 참여에 관한 이론들과 선행연구들을 살펴보았을 때, 여성은 가구 소득, 가사노동의 양, 자녀 교육, 개인의 경력 등을 바탕으로 시장생산성과 가계생산성을 고려하여 일·가정 양립 지원 제도 사용을 결정한다. 즉, 개인 요인(연령, 학력, 자녀양육 태도)과 가족 요인(남편 소득, 돌봄을 제공하는 친인척의 유무, 자녀 수), 노동시장 요인(본인 소득, 총 근무 연수, 정규직 여부, 직종, 사업체 규모, 사업체 형태, 노조의 유무)은 시장생산성과 가계생산성을 비교하는 배경이 되는 요인들로서 여성 근로자가 일·가정 양립 지원 제도 사용 결정에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설2. 개인 요인과 가족 요인, 노동시장 요인은 여성 근로자의 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 선택 사용 결정에 영향을 미칠 것이다.

육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도는 자녀가 있는 근로자에게 고용상태를 유지하면서 자녀를 돌볼 수 있도록 하여 근로자의 일과 가정의 양립을 돕는다는 동일한 목적을 가지고 있다. 따라서 여성 근로자가 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 선택하는 데에 있어 일부 요인들은 큰 차이를 나타내지 않을 수 있다. 일반적으로 고용이 불안정한 비정규직 근로자나 노조가 없어 일·가정 양립 지원 제도의 도입과 확산이 이루어지지 않은 사업장에서는 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 모두 사용하기 어려울 것이기 때문이다.

그러나 육아기 근로시간 단축제도는 계속 근로를 통해 일한 만큼의 임금을 지급받고, 경력을 유지한다는 점에서 육아휴직제도와 다르다. 따라서 가구 소득이 낮거나 경력을 중시하는 여성 근로자의 경우 육아휴직 보다는 육아기 근로시간 단축을 선호할 수 있다. 그렇기 때문에 여성 근로자의 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 선택에 영향을 미치는 요인들이 다르게 나타날 것이다. 따라서 앞서 육아휴

직 사용에 영향을 미치는 요인들과 육아기 근로시간 단축제도 실태조사를 통해 비교한 내용을 토대로 위와 같은 가설을 설정한다.

본 연구에서 변인에 따른 결과의 방향성을 가설로 제시하지 않은 것은 육아휴직 제도에 관한 선행연구의 결과들이 일관되게 나타나지 않았으며, 육아기 근로시간 단축제도에 관한 선행연구가 이루어지지 않았기 때문이다. 여성의 노동시장 참여에 관한 이론들도 본인 소득 또는 남편 소득과 같이 일부 경제적인 측면에만 제한되어 있으며, 다수의 선행연구들에서 여성의 노동시장 참여에 관한 결정이 여성의 경제적 요인 또는 인적자본 요인보다는 결혼과 출산과 같은 생애주기 요인들과 관련되어 있음을 지적한 바 있다. 따라서 본 연구는 탐색적 조사로서, 여성 근로자의 육아 휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 사용 결정에 영향을 미치는 요인들과 육아 휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용에 있어 차이를 나타내는 요인들에 대해 알아보도록 하겠다.

IV. 연구 방법

제1절 자료 수집 및 분석 대상

본 연구에서 사용되는 데이터는 한국보건사회연구원의 「2015년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사」이다. 「2015년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사」는 사전에 훈련된 조사원이 통계청의 '2010년 인구 주택 총조사'의 조사 결과를 모집단으로 하여 전국적으로 표본 추출한 600개 조사구 내의 약 12,000가구와 이들 가구에 거주하고 있는 기혼여성(15~49세) 및 미혼남녀(20~44세)를 조사한 것이다.

본 데이터는 여성 근로자의 육아휴직제도뿐만 아니라 육아기 근로시간 단축제도 활용 여부에 대한 정보도 가지고 있으며, 연령, 학력 등 개인의 인구학적 정보뿐만 아니라 근무 연수, 직종, 정규직 여부 등 근로활동에 관련한 정보까지 포함되어 있어, 여성 근로자의 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 활용에 영향을 미치는 여러 요인들을 확인하기에 적합하다.

본 연구에서는 연구 주제와 관련된 데이터 활용을 위해 기혼 여성들을 대상으로 한 조사만을 분석 자료로 활용한다. 또한 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 사실상 사용할 가능성이 있는 대상들을 추출하기 위하여 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도의 적용 대상인 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 취업 여성들로 표본을 제한하였다.

유효 표본은 총 2,348명으로 이 중 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 모두 사용 경험이 없는 사람은 1,660명(70.7%)이고, 육아휴직제도만을 사용한 경험이 있는 사람은 607명(25.9%), 육아기 근로시간 단축제도 사용 경험이 있는 사람은 81명(3.4%)이다.

제2절 분석 방법 및 변수 설명

1. 분석 방법

자녀 출산 여부를 결정하는 주체인 부모들은 결정에 앞서 자녀 출산으로 얻게 되는 경제적 효용과 자녀양육에 들어가는 비효용 등 자녀를 갖는 데 대한 경제적 가치를 따져, 경제적 효용이 비효용보다 높으면 자녀를 출산하게 된다(이소용, 2007; 김일옥 외, 2011). 그러나 자녀 출산으로 얻는 부모의 총 효용이 반드시 경제적 효

용에 의해서만 결정되는 것은 아니다. 우석진, 민희철(2007)은 부모의 효용은 자녀의 질(Quality)에 의해서도 달라진다는 Becker and Lewis(1973)의 연구를 정리하여 부모의 효용은 일반 재화, 자녀의 수, 그리고 자녀의 질에 의존하는 것으로 가정한다(김찬우, 2010).

특히 첫째 자녀 출산의 경우, 자녀 출산을 결혼 이후의 당연한 과업으로 여기는 가치관의 결과로 나타나기도 한다. 둘째 이상의 자녀 출산은 출산을 기피하는 양적 효과가 우세한 반면, 첫째 자녀 출산은 출산을 지연하려는 속도효과가 우세하다는 조영태(2009)의 연구가 이를 뒷받침한다. 즉, 부모의 가치관이 근로소득을 포함한 가구의 경제적 효용보다 첫째 자녀 출산에 더 큰 영향을 미친다는 것이다. 이는 여성이 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 등의 사용 가능 여부를 확인한 후에 임신 및 출산을 결정하기 보다는, 임신 및 출산을 결정한 이후에 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 사용 여부를 결정한다고 볼 수 있다.

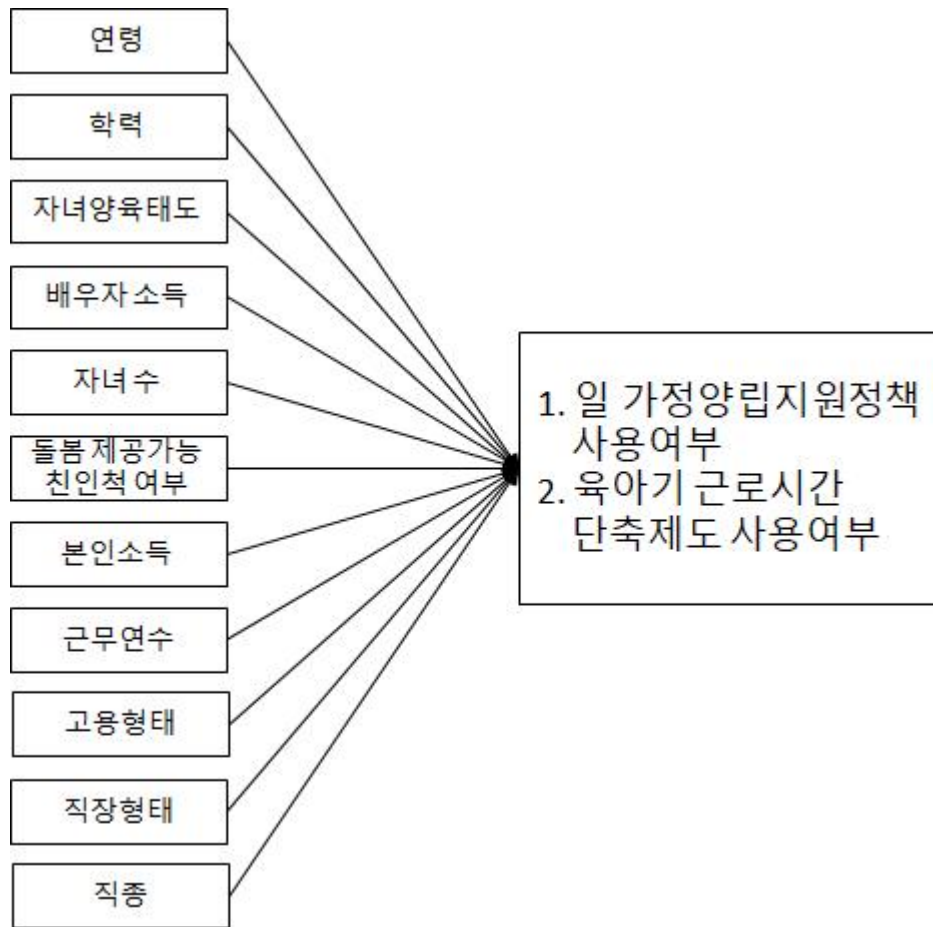
자녀의 출산이 이루어지면, 일반적으로 가계의 부차 수입자인 여성들은 시장생산성과 가계생산성 비교를 통해 근로지속 여부를 결정하게 된다. 앞서 살펴보았던 개인, 가족, 노동시장 요인에 따라 근로시간을 조정하기로 결정하였다면, 육아휴직과 육아기 근로시간 단축이라는 두 가지 근로시간 조정 방법 중 하나를 선택하게 될 것이다.

따라서 본 연구에서는 여성 근로자가 자녀 출산 후 근로조건을 유지할 것인지 아니면 육아휴직제도 또는 육아기 근로시간 단축제도를 활용함으로써 근로조건을 변경할 것인지를 1차 선택으로 하여, 이 선택에 영향을 미치는 요인들을 알아보기 위해 이항 로지스틱 회귀분석(Binary Logistic Regression)을 실시한다. 이항 로지스틱 회귀분석은 종속변수의 범주가 2개인 질적 변수일 때 사용한다(김태근, 2006). 즉, 1차 선택에서의 종속변수는 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 미사용자는 0, 사용자는 1로 구분된다.

다음으로 여성 근로자가 육아휴직제도 또는 육아기 근로시간 단축제도를 사용하기로 결정하였다면 두 제도 중 무엇을 사용할 것인지를 2차 선택으로 하여, 이 선택에 영향을 미치는 요인들을 알아보기 위해 이항 로지스틱 회귀분석(Binary Logistic Regression)을 실시한다. 1차 선택과 마찬가지로 2차 선택에서도 종속변수는 육아휴직제도 사용자와 육아기 근로시간 단축제도 사용자로 범주가 2개인 질적 변수가 된다. 또한 본 연구에서는 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용자들의 일반적 특성을 살펴보기 위하여 기술통계분석을 실시한다.

자료의 분석은 SPSS 25.0 통계 패키지를 활용한다.

[그림 5] 연구 모형



2. 종속변수

1차 선택에서의 종속변수는 일·가정 양립 지원 제도의 사용 여부이며, 2차 선택에서의 종속변수는 육아기 근로시간 단축제도 사용 여부이다. 따라서 1차 선택에서는 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용 여부에 따라 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 사용하지 않은 집단(0)과, 육아휴직제도 또는 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 집단(1)으로 나누어 이항 로지스틱을 실시하며, 2차 선택에서는 육아휴직제도만 사용한 집단(0)과 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 집단(1)으로 나누어 이항 로지스틱을 실시한다.

이 때, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 동시에 사용한 사람은 육아기 근로시간 단축제도 사용자로 코딩한다. 육아기 근로시간 단축제도의 사용률이 저조하기 때문에, 육아기 근로시간 단축제도 사용자를 확보하기 위함이며, 또한 본

연구가 육아기 근로시간 단축제도를 이용하는 배경을 알아보기 위한 것이므로, 육아기 근로시간 단축제도 사용 경험이 있는 경우 육아기 근로시간 단축제도 사용자로 보아도 무방하기 때문이다.

3. 독립변수

독립변수는 육아기 근로시간 단축제도와 병행되어 사용되는 육아휴직제도 사용에 영향을 미치는 요인들에 대한 선행연구들을 참고하여, 개인 요인인 연령, 최종학력, 자녀양육에 대한 태도와 가족 요인인 배우자의 소득, 자녀 수, 돌봄을 제공할 수 있는 친인척의 유무, 그리고 노동시장 요인인 본인 소득, 총 근무 연수, 고용형태, 직장형태, 직종으로 선정하였다. 노조의 유무도 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용에 중대한 영향을 미칠 수 있으나, 본 연구에서 사용하는 자료의 한계로 인하여 본 연구에서는 분석대상에서 제외한다.

연령은 만 연령을 연속변수로, 학력은 교육정도와 교육상태 변수를 결합하여 고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원 이상으로 구분하여 사용한다. 또한 자녀양육에 대한 태도는 영아 직접 양육에 대한 여성의 태도 문항을 이용하여 전적 찬성, 찬성, 별로 찬성하지 않음, 전혀 찬성하지 않음의 4점 척도로 사용한다. 즉, 4점을 최고점으로 하여, 점수가 낮을수록 어린 자녀를 직접 양육하는 것을 중시하며, 점수가 높을수록 어린 자녀를 직접 양육하는 것을 중시하지 않는다는 의미이다.

배우자의 소득의 경우, 200만 원 이하는 1, 201~250만 원은 2, 251~300만 원은 3, 301~350만 원은 4, 351~400만 원은 5, 401만 원 이상은 6으로 범주화하여 연속변수로 사용한다. 자녀수는 연속변수로 사용하며, 돌봄을 제공할 수 있는 친인척의 유무는 친정부모 또는 시부모로부터의 비경제적 도움을 받은 여부, 친정부모와 시부모를 제외한 친인척에게 자녀 돌봄 도움을 제공받은 여부를 결합하여, 도움을 받은 경우가 없는 경우는 0, 있는 경우는 1을 부여하였다.

본인 소득은 100만 원 이하는 1, 101~150만 원은 2, 151~200만 원은 3, 201~250만 원은 4, 251~300만 원은 5, 300만 원 초과는 6으로 범주화하여 연속변수로 사용한다. 근무 연수는 총 근무기간을 연(年) 단위로 하여 연속변수로 사용하였다. 고용형태는 계약직 비정규직과 무기계약직 비정규직을 통합하여 0, 정규직 1을 부여한다. 직장 형태는 국가·지방자치단체 공무원(국공립교사 포함)과 정부투자기관·정부출연기관·정부채투자기관을 통합하여 공공기관 1, 민간회사 또는 개인사업체를 종업원 수 100인을 기준으로 하여 100인 이상이면 대기업 및 중견기업으로 2, 100인 미만이면 중소기업으로 3을 부여한다. 이 때 공공기관을 기준범주로 사용한다. 고용보험

법 시행령 제15조에 따라 광업, 제조업, 건설업, 운수·창고 및 통신업을 제외한 100인 이하 사업장의 경우 우선지원 대상기업에 해당되어, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 근로자 발생 시 타 기업에 비해 높은 지원금이 지급되기 때문에 이를 기준으로 대기업 및 중견기업, 중소기업을 분류하였다. 이상의 직장 형태에 해당되지 않는 기타는 결측치(n=2)로 처리하였다. 직종은 관리직과 전문직을 통합하여 관리전문직 1, 사무직 2, 판매직과 서비스직을 통합하여 판매서비스직 3, 나머지 직종들을 통합하여 기타 4를 부여하며, 관리전문직을 기준범주로 사용한다. 이상의 변수들에서 무응답 및 비해당으로 응답한 경우에는 결측치로 처리한다.

< 표 10 > 변수의 조작적 정의

		변수명	조작적 정의
종속변수		육아휴직제도 또는 육아기 근로시간 단축제도 사용여부	미사용(0), 사용(1)
		육아기 근로시간 단축제도 사용여부	육아휴직제도 사용(0), 육아기 근로시간 단축제도 사용(1)
독립변수	개 인 요 인	연령	만 연령
		최종학력	고졸 1 전문대졸 2 4년제 졸 3 석/박사 4
		자녀양육 태도	매우 찬성 1 찬성 2 별로 찬성하지 않음 3 전혀 찬성하지 않음 4
	가 족 요 인	배우자 소득	200만 원 이하 1, 201~250만 원 2, 251~300만 원 3, 301~350만 원 4, 351~400만 원 5, 400만 원 초과 6
		자녀 수	자녀 수
		돌봄을 제공할 수 있는 친인척의 유무	없음(0), 있음(1)
	노 동 시	본인 소득	100만 원 이하 1, 101~150만 원 2, 151~200만 원 3,

	장 요 인		201~250만 원 4, 251~300만 원 5, 300만 원 초과 6
		근무 연수	총 근무연(年)수
		고용형태	비정규직(0), 정규직(1)
		직장형태 (기준 : 공공기관)	공공기관 1, 대기업 및 중견기업 2, 중소기업 3
		직종 (기준 : 관리전문직)	관리전문직 1, 사무직 2, 판매서비스직 3, 기타 4

V. 연구 결과

제1절 기술 통계 분석

1. 개인 요인

육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용 가능자인 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 기혼 여성 중 현재 취업상태를 유지하고 있는 근로자로서 본 연구의 분석 대상이 된 자는 총 2,348명이다. 이 중 육아휴직제도만을 사용한 사람은 607명(25.9%)이며, 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 경험이 있는 사람은 81명(3.4%)이다. 육아휴직제도 또는 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 경험이 있는 사람은 총 688명(29.3%)으로 전체 집단의 30%도 미치지 못하는 매우 낮은 수치를 보이고 있다. 이는 많은 사업장에서 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도의 사용이 여전히 일반적이지 않음을 보여준다.

연령은 만 19세에서 49세까지로 평균연령은 35.82세이다. 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 모두를 사용하지 않은 집단의 연령은 19세에서 49세까지 분포하고 있으며, 평균 연령은 36.31세이다. 육아휴직제도를 사용한 집단의 연령은 24세에서 49세까지 분포하고 있으며, 평균 연령은 34.58세이다. 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 집단의 연령은 27세에서 43세까지 분포하고 있으며, 평균 연령은 34.90세이다. 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 집단의 연령이 미사용 집단의 연령에 비해서는 다소 낮은 편이나, 육아휴직제도 사용 집단과 육아기 근로시간 단축제도 사용 집단의 평균 연령은 큰 차이를 나타내고 있지 않다.

전체 집단의 학력변수를 살펴보면, 4년제 대학 졸업자가 978명(41.7%)으로 가장 많았으며, 석·박사가 162명(6.9%)으로 가장 적었다. 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 모두를 사용하지 않은 집단의 경우에도 4년제 대학 졸업자가 582명(35.1%)으로 가장 많았으며, 석·박사가 94명(5.7%)으로 가장 적었다. 육아휴직제도를 사용한 집단의 경우, 4년제 대학 졸업자가 350명(57.7%)으로 가장 많았으며, 석·박사가 58명(9.6%)으로 가장 적었다. 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 집단의 경우 또한, 4년제 대학 졸업자가 46명(56.8%)으로 가장 많았으며, 고등학교 졸업 이하와 석·박사가 각각 10명(12.3%)으로 가장 적었다. 4년제 대학 졸업자가 전체 집단에서 가장 많은 수를 차지하고 있기 때문에 모든 집단에서 4년제 대학 졸업자의 빈도가 가장 높게 나타났으나, 육아휴직제도 또는 육아기 근로시간 단축제도 사용 집

단에서의 비율이 미사용 집단의 비율보다 훨씬 높게 나타난 것을 볼 수 있다.

자녀양육 태도는 4점을 만점으로 하여, 점수가 높을수록 영아 직접 양육에 대해 중시하지 않음을 나타낸다. 전체 집단의 자녀양육 태도 평균은 1.78점이며, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 모두를 사용하지 않은 집단의 평균은 1.77점이다. 육아휴직제도를 사용한 집단의 평균은 1.78점이며, 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 집단의 평균은 2.02점이다. 일반적으로 자녀에 대한 직접양육을 중시하는 여성 근로자일수록 출산 후 퇴사할 가능성이 가장 높으며, 다음으로 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축제도 순으로 사용할 가능성이 높다. 기술통계 결과에서도 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 집단의 자녀양육 태도 평균이 육아휴직제도 사용 집단보다 높게 나타났다. 그러나 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도 미사용 집단의 자녀양육 태도 평균이 육아휴직제도 또는 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 집단의 평균보다 낮게 나타난 것은 주목할 만하다. 이는 개인의 가치관 이외의 다른 변수들이 여성의 계속 근로를 결정하는 주요인이 될 수 있음을 의미한다.

< 표 11 > 개인변수 기술통계

구분		제도 사용 경험 없음		제도 사용 경험 있음				전체	
				육아휴직제도		육아기 근로시간 단축제도			
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
연령	평균	36.31		34.58		34.90		35.82	
	표준편차	4.70		0.65		3.95		4.56	
최종 학력	고졸이하	574	34.6	77	12.7	10	12.3	661	28.2
	전문대	410	24.7	122	20.1	15	18.5	547	23.3
	4년제	582	35.1	350	57.7	46	56.8	978	41.7
	석/박사	94	5.7	58	9.6	10	12.3	162	6.9
자녀양 육 태도	평균	1.77		1.78		2.02		1.78	
	표준편차	0.80		0.75		0.87		0.79	
전체		1,660	100.0	607	100.0	81	100.0	2,348	100.0

2. 가족 요인

전체집단의 남편 소득은 400만 원 초과가 624명(26.6%)으로 가장 많았으며, 351~400만 원이 239명(10.2%)으로 가장 적었다. 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 모두를 사용하지 않은 집단의 남편 소득은 400만 원 초과가 434명(26.1%)으로 가장 많았으며, 351~400만 원이 156명(9.4%)으로 가장 적었다. 육아휴직제도를 사용한 집단의 남편 소득은 400만 원 초과가 177명(29.2%)으로 가장 많았으며, 200만 원 이하가 63명(10.4%)으로 가장 적었다. 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 집단의 남편 소득은 251~300만 원이 20명(24.7%)으로 가장 많았으며, 351~400만 원 이하가 8명(9.9%)으로 가장 적었다.

남편의 소득구간을 200만 원 이하~300만 원과 300만 원 이상으로 나누어 살펴보면, 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도를 사용하지 않은 집단의 남편 소득은 과반 수 이상(52.8%)이 200만 원 이하~300만 원의 낮은 소득구간에 분포되어 있으며, 육아기 근로시간 단축제도 사용 집단의 남편 소득 또한 과반 수 이상(54.3%)이 200만 원 이하~300만 원이 낮은 소득구간에 분포되어 있음을 볼 수 있다. 반면, 육아휴직제도 사용 집단의 남편 소득의 경우, 과반 수 이상(56.9%)이 300만 원 이상의 고소득 집단에 분포되어 있었다. 이는 대체적으로 남편 소득이 낮은 경우, 여성이 근로활동을 유지함으로써 2차 소득원으로서의 역할을 담당한다는 것을 알 수 있다.

전체집단 중 친인척 돌봄 제공자가 없는 경우는 1,283명(54.6%)이었으며, 돌봄 제공자가 있는 경우는 1,065명(45.4%)이었다. 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 모두 사용하지 않은 집단 중 친인척 돌봄 제공자가 없는 경우는 1,004명(60.5%)이었으며, 돌봄 제공자가 있는 경우는 656명(39.5%)이었다. 육아휴직제도를 사용한 집단 중 친인척 돌봄 제공자가 없는 경우는 248명(40.9%)이었으며, 돌봄 제공자가 있는 경우는 359명(59.1%)이었다. 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 집단 중 친인척 돌봄 제공자가 없는 경우는 31명(38.3%)이었으며, 돌봄 제공자가 있는 경우는 50명(61.7%)이었다.

최소 1명에서 최대 3명의 자녀를 가진 육아기 근로시간 단축제도 사용 집단을 제외하고 나머지 집단들은 최소 1명에서 최대 4명의 자녀를 가지고 있었으며, 전체집단의 자녀 수 평균은 1.69명, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 모두 사용하지 않은 집단의 자녀 수 평균은 1.70명, 육아휴직제도를 사용한 집단의 자녀수 평균은 1.63명, 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 집단의 자녀 수 평균은 1.72명이었다. 자녀수의 경우 모든 집단에서 큰 차이를 보이고 있지 않다. 최근 한 자녀만 출산하는 가정이 증가함에 따라 모든 집단에서 자녀수 평균이 2명을 넘지 않는 것으로 보인다.

< 표 12 > 가족 요인 기술 통계

구분		제도 사용 경험 없음		제도 사용 경험 있음				전체	
				육아휴직제도		육아기 근로시간 단축제도			
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
남편 소득	200만 이하	280	16.9	63	10.4	11	13.6	354	15.1
	201~250만	249	15.0	84	13.8	13	16.0	346	14.7
	251~300만	347	20.9	115	18.9	20	24.7	482	20.5
	301~350만	194	11.7	93	15.3	16	19.8	303	12.9
	351~400만	156	9.4	75	12.4	8	9.9	239	10.2
	400만 초과	434	26.1	177	29.2	13	16.0	624	26.6
돌봄 제공자	없음	1,004	60.5	248	40.9	31	38.3	1,283	54.6
	있음	656	39.5	359	59.1	50	61.7	1,065	45.4
자녀 수	평균	1.69		1.70		1.63		1.72	
	표준편차	0.63		0.65		0.68		0.64	
전체		1,660	100.0	607	100.0	81	100.0	2,348	100.0

3. 노동시장 요인

전체집단의 본인 소득은 100만 원 이하가 685명(29.2%)으로 가장 많았으며, 251~300만 원이 213명(9.1%)으로 가장 적었다. 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 모두를 사용하지 않은 집단의 본인 소득 또한 100만 원 이하가 642명(38.7%)으로 가장 많았으며, 251~300만 원이 98명(5.9%)으로 가장 적었다. 육아휴직제도를 사용한 집단의 본인 소득은 151~200만 원이 160명(26.4%)으로 가장 많았으며, 100만 원 이하가 38명(6.3%)으로 가장 적었다. 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 집단의 본인 소득은 151~200만 원이 21명(25.9%)으로 가장 많았으며, 100만 원 이하가 5명(6.2%)으로 가장 적었다.

육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 미사용 집단의 79.2%가 200만 원 이하의 소득구간에 포함되는 반면, 육아휴직제도 사용 집단이나 육아기 근로시간 단

축제도 사용 집단의 경우 과반 수 이상(각각 57.9%, 56.8%)이 200만 원 이상의 소득구간에 포함되는 것을 볼 수 있다. 즉 육아휴직제도 또는 육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 여성 근로자들은 대체로 소득이 높은 것을 볼 수 있다. 이 때문에 육아휴직제도가 고소득과 고학력, 안정된 직장에 다니는 중상위 계층 여성들의 전유물이라는 비판이 제기되기도 한다.

근속연수는 1년 미만에서 29년까지로 평균 9.79년이다. 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 모두를 사용하지 않은 집단의 근속연수는 1년 미만에서 25년까지 분포하고 있으며, 평균 근속연수는 9.34년이다. 육아휴직제도를 사용한 집단의 근속연수는 1년에서 29년까지 분포하고 있으며, 평균 근속연수는 10.78년이다. 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 집단의 근속연수는 3년에서 22년까지 분포하고 있으며, 평균 근속연수는 11.42년이다. 근속연수는 모든 집단에서 큰 차이를 보이고 있지 않다.

전체집단 중 정규직은 1,156명(49.2%)이었으며, 비정규직은 1,192명(50.8%)이었다. 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 모두 사용하지 않은 집단 중 정규직은 560명(33.7%)이었으며, 비정규직은 1,110명(66.3%)이었다. 육아휴직제도를 사용한 집단 중 정규직은 530명(87.3%)이었으며, 비정규직은 77명(7.2%)이었다. 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 집단 중 정규직은 59명(88.1%)이었으며, 비정규직은 7명(10.4%)이었다. 전체집단의 정규직과 비정규직의 비중이 큰 차이를 보이고 있지 않음에도 불구하고, 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도를 사용하지 않은 집단에서는 비정규직의 비율이 정규직에 비해 월등히 높은 반면, 육아휴직제도 사용 집단과 육아기 근로시간 단축제도 사용 집단에서는 정규직 비중이 비정규직에 비해 월등히 큰 것을 볼 수 있다. 즉 고용이 안정적이지 못한 경우, 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 것이 상당히 어려운 것으로 보인다.

또한 전체집단 중 공무원이거나 정부투자기관·정부출연기관·정부채투자기관(이하 공공기관) 근로자는 367명(24.0%)이었으며, 100인 이상 사업체(이하 대기업 및 중견기업) 근로자는 215명(14.1%), 100인 미만 사업체(이하 중소기업) 근로자는 943명(61.7%)이었다. 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 모두 사용하지 않은 집단 중 정부기관 근로자는 130명(13.7%)이었으며, 대기업 및 중견기업 근로자는 89명(9.4%), 중소기업 근로자는 725명(76.5%)이었다. 육아휴직제도만을 사용한 집단 중 정부기관 근로자는 216명(42.0%)이었으며, 대기업 및 중견기업 근로자는 112명(21.8%), 중소기업 근로자는 186명(36.2%)이었다. 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 집단 중 정부기관 근로자는 21명(31.3%)이었으며, 대기업 및 중견기업 근로자는 14명(20.9%), 중소기업 근로자는 32명(47.8%)이었다.

육아휴직제도만을 사용한 집단의 경우, 다른 집단에 비해 공공기관에 종사하는 근로자의 비율이 상당히 높게 나타나고 있다. 공공기관은 고용이 안정적이고, 육아휴직 후 복귀가 보장되어 있기 때문에 육아휴직제도 사용에 대한 부담이 민간기업 종사자에 비해 적다. 따라서 일반적으로 공공기관에서의 육아휴직제도 사용 비율이 높게 나타나는 것이다. 또한 육아기 근로시간 단축제도의 경우에도 미사용 집단에 비해서 공공기관이나 대기업 및 중견기업 근로자 비율이 높게 나타남을 볼 수 있다.

이상으로 볼 때, 대체적으로 육아휴직제도나 육아기 근로시간 단축제도 사용자는 고용이 안정적이고 일·가정 양립 제도가 잘 정착되어 있는 사업체에 근로하는 경우가 많을 것임을 예측해 볼 수 있다.

직종의 경우, 전체집단 중 관리전문직 종사자는 841명(35.8%)이었으며, 사무직 종사자는 688명(29.3%), 판매서비스직 종사자는 587명(25.0%), 기타 직종 종사자는 232명(9.9%)이었다. 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 모두 사용하지 않은 집단 중 관리전문직 종사자는 552명(33.3%)이었으며, 사무직 종사자는 396명(23.9%), 판매서비스직 종사자는 513명(30.9%), 기타 직종 종사자는 199명(12.0%)이었다. 육아휴직제도만을 사용한 집단 중 관리전문직 종사자는 253명(41.7%)이었으며, 사무직 종사자는 261명(43.0%), 판매서비스직 종사자는 66명(10.9%), 기타 직종 종사자는 27명(4.4%)이었다. 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 집단 중 관리전문직 종사자는 36명(44.4%)이었으며, 사무직 종사자는 31명(38.3%), 판매서비스직 종사자는 8명(9.9%), 기타 직종 종사자는 6명(7.4%)이었다.

육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 미사용 집단에서는 직종이 비교적 고른 분포를 보이고 있는 반면, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용 집단에서는 관리전문직과 사무직의 비중이 상대적으로 높게 나타남을 볼 수 있다. 이는 직종에 따라 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 사용의 용이함이 다르게 나타날 수 있음을 보여준다. 일반적으로 관리전문직과 사무직의 경우 판매서비스직이나 기타 일용직 등에 비하여 고용이 안정적이기 때문에 일·가정 양립 지원 제도의 사용 가능성이 높게 나타날 수 있다.

< 표 13 > 노동시장 요인 기술 통계

구분	제도 사용 경험 없음	제도 사용 경험 있음		전체
		육아휴직제도	육아기 근로시간 단축제도	

		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
본인 소득	100만 이하	642	38.7	38	6.3	5	6.2	685	29.2
	101~150만	374	22.5	57	9.4	9	11.1	440	18.7
	151~200만	299	18.0	160	26.4	21	25.9	480	20.4
	201~250만	137	8.3	117	19.4	15	18.5	269	11.5
	251~300만	98	5.9	98	16.1	17	21.0	213	9.1
	300만 초과	110	6.6	137	22.6	14	17.3	261	11.1
근속 년수	평균(년)	9.34		10.78		11.42		9.79	
	표준편차	4.89		4.07		4.19		4.72	
고용 형태	정규직	560	33.7	530	87.3	66	81.5	1,156	49.2
	비정규직	1,110	66.3	77	12.7	15	18.5	1,192	50.8
직장 형태	공공기관	150	9.0	225	37.1	21	25.9	396	16.9
	대기업 및 중견기업	164	9.9	149	24.5	22	27.2	335	14.3
	중소기업	1,344	81.0	233	38.4	38	46.9	1,615	68.8
직종	관리전문직	552	33.3	253	41.7	36	44.4	841	35.8
	사무직	396	23.9	261	43.0	31	38.3	688	29.3
	판매서비스직	513	30.9	66	10.9	8	9.9	587	25.0
	기타	199	12.0	27	4.4	6	7.4	232	9.9
전체		1,660	100.0	607	100.0	81	100.0	2,348	100.0

제2절 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 사용에 영향을 미치는 요인

1. 1차 선택 : 일·가정 양립 지원 제도 사용에 영향을 미치는 요인

계속 근로 기간이 1년 이상이고, 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자는 자녀의 양육을 위해 1년 동안 육아휴직제도 또는 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 수 있다. 그러나 여전히 한국 사회에서 가사 및 돌봄의 주 제공자는

여성인 경우가 많기 때문에, 이러한 일·가정 양립 지원 제도를 이용하는 대부분의 근로자들도 여성인 경우가 많다. 따라서 본 연구에서는 여성 근로자의 일·가정 양립 지원 제도 사용에 영향을 미치는 요인을 살펴보았다.

분석대상 2,348개 케이스 중 분석에 포함된 케이스는 2,346개로 전체 99.9%에 해당된다. 여성 근로자가 계속 근로를 할 것인지 아니면 일·가정 양립 지원 제도를 사용할 것인지에 대한 1차 선택에 영향을 미치는 요인으로서는 연령과 최종학력, 돌봄을 제공하는 친인척의 유무, 직장유형, 근무 연수, 본인 소득, 정규직 여부가 유의미하게 나타났다.

첫째, 연령의 경우, 연령이 낮을수록 일·가정 양립 지원 제도 사용을 선택할 가능성이 증가하였다($\text{Exp}(B)=0.857$, $p<.001$). 선행연구들에서는 연령이 높을수록 경력이 높아 육아휴직제도 등을 사용하기에 용이한 직급일 경우가 많기 때문에, 연령이 높을수록 육아휴직제도 사용 가능성이 높게 나타났으며(김미주, 2006; 이수영, 2008; 이수영, 이근주, 2011; Lapuerta, Baizán & González, 2011; Valentova, 2011), 육아기 근로시간 단축제도 또한 연령이 높은 집단에서 사용 빈도가 높게 나타났다(김영옥 외, 2014).

그러나 다수의 선행연구들에서는 연령을 출산 당시 연령으로 정의하였고, 본 연구에서는 현재 연령을 기준으로 분석했다는 차이점이 있다. 출산 당시 연령이 높다는 것은 출산 당시 직장 내에서 안정적인 위치에 있을 가능성이 높다는 것을 의미한다. 그렇기 때문에 출산 당시 연령이 높은 경우, 육아휴직제도 사용 가능성이 높게 나타날 수 있다. 그러나 현재 연령의 경우, 현재 연령이 높을수록 자녀의 연령도 높을 가능성이 크고, 자녀의 연령이 높은 경우 자녀의 연령이 낮은 경우에 비해 어린이집이나 학교와 같은 돌봄 기관을 이용할 가능성이 높다. 따라서 그만큼 여성의 가사 및 돌봄 노동 시간이 줄어들 수 있기 때문에, 여성의 연령이 높을수록 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 사용 가능성도 낮아지는 것이다.

물론 연령이 높을수록 육아휴직제도 사용 가능성이 높게 나타났다는 연구 중에서도 현재 연령을 기준으로 한 것도 존재한다(Valentova, 2011). 그러나 Valentova(2011)의 연구에서는 분석 대상에 미혼 여성이 포함되어 있으며, 종속변수가 육아휴직제도 사용 여부가 아닌 육아휴직제도 사용 희망 여부였다. 따라서 연령이 높을수록 자녀가 있을 가능성이 높기 때문에 육아휴직을 희망하는 것으로 나타났던 것으로 보인다.

둘째, 학력의 경우, 정규직 여부 다음으로 일·가정 양립 지원 제도 사용 선택에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 최종학력이 높을수록 육아휴직제도 또는 육아기 근로시간 단축제도 사용 가능성이 약 1.43배($\text{Exp}(B)=1.433$, $p<.001$) 증가하

였다. 인적자본 이론에 따르면 일반적으로 학력이 높을수록 시장 임금이 높기 때문에 노동시장에 참여하려는 경향이 강하게 나타난다. 그러나 선행연구에서도 살펴본 바, 여성 근로자의 경우, 학력이 높을수록 자녀 교육을 중시하는 경향이 있으며, 학력이 높을수록 상대적으로 일·가정 양립 지원 제도 사용 후의 복직이 안정적으로 확보되는 직장에 다니고 있을 가능성이 크다.

학력에 따른 직장 유형의 차이를 알아보기로 교차분석을 실시한 결과, 학력이 높을수록 공기업이나 대기업 및 중견기관에 근무할 가능성이 높게 나타났다($\chi^2=250.176$, $p=0.000$). 즉, 학력이 높은 사람의 경우, 학력이 낮은 사람에 비해 공공기관과 대기업 및 중견기업에 종사할 가능성이 크며, 공공기관의 경우 고용이 매우 안정적이고, 대기업 및 중견기업의 경우 중소기업에 비해 직원들을 위한 복지제도가 잘 갖추어져 있을 가능성이 크다. 그렇기 때문에 많은 선행연구들에서도 기업의 규모가 클수록 육아휴직제도를 사용할 가능성이 높게 나타난다고 하였다(이수영, 2008; 이수영, 이근주, 2011; 윤명수, 부가청, 2016; 정영신, 2010; 정한나 외, 2016; 한영선, 2015; Lapuerta, Baizán & González, 2011). 따라서 일·가정 양립 지원 제도 사용에 있어 학력이 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 보인다.

< 표 14 > 학력에 따른 직장 유형 차이

(단위 : 명(%))

구분		직장 유형			χ^2
		중소기업	대기업 및 중견기관	공공기관	
최종학력	고졸이하	554 (83.8%)	81 (12.3%)	26 (3.9%)	250.176***
	전문대졸	413 (75.5%)	81 (14.8%)	53 (9.7%)	
	4년제졸	588 (60.2%)	136 (13.9%)	252 (25.8%)	
	석사이상	60 (37.0%)	37 (22.8%)	65 (40.1%)	
계		1,615 (68.8%)	335 (14.3%)	396 (16.9%)	2,346 (100.0%)

$p < .05$, $p^{**} < .01$, $p^{***} < .001$

셋째, 돌봄을 제공하는 친인척의 유무의 경우, 돌봄을 제공하는 친인척이 있는 경

우가 없는 경우에 비해, 여성 근로자가 일·가정 양립 지원 제도를 사용할 가능성이 더 높게 나타났다($\text{Exp}(B)=1.258, p<.1$). 다수의 선행연구들에 의하면 돌봄을 제공하는 조부모의 존재가 여성의 육아휴직제도 사용률을 낮추는 것으로 나타나(권민경, 2013; 김선미 외, 2014; 김진옥, 2008; 정영신, 2010, Lapuerta, Baizán & González, 2011), 본 연구 결과와는 반대되는 결과 값을 가졌다. 돌봄 제공자가 있는 경우, 여성 근로자가 소득과 경력의 손실을 무릅쓰고 육아휴직을 할 이유가 없기 때문이다.

그러나 자녀양육은 어머니가 직접 담당해야 한다는 부모세대의 권유 또는 부모세대로부터 이전되는 경제적 자원이 육아휴직 기간의 낮은 급여에 대한 부담을 덜어주기 때문에 부모·시부모와의 동거가 육아휴직을 할 가능성을 높인다는 한영선(2015)의 연구는 본 연구 결과를 뒷받침한다. 또한 가부장적인 사회 속에서 자녀를 양육하였던 부모세대의 육아방식이 현재 세대의 육아방식과는 큰 차이가 있어, 자녀 양육방식을 둘러싸고 부모세대와 현재 세대 간 갈등을 빚기도 한다. 따라서 돌봄을 제공할 수 있는 친인척이 존재한다고 하더라도, 여성 근로자들은 일·가정 양립 지원 제도를 사용함으로써 주 돌봄은 본인이 담당하되, 부분적으로 친인척 돌봄 제공자를 이용할 수 있다.

또한 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도의 기간이 1년 밖에 되지 않기 때문에, 제도 이용 후 자녀를 돌봐줄 친인척이 존재하지 않으면 여성 근로자들은 퇴사를 선택할 수 있다. 즉, 일·가정 양립 지원 제도도 복직 후 자녀를 돌봐줄 친인척이 있는 경우에만 사용할 수 있다는 것이다. 첫째 자녀 전후 6개월 퇴사자 수를 살펴본 결과, 일·가정 양립 지원 제도를 활용한 경험이 없는 근로자 364명 중 돌봄 제공 친인척이 없는 경우에는 222명(57.7%)이 퇴사하였으며, 돌봄 제공 친인척이 있는 경우에는 142명(36.9%)이 퇴사하였다(< 표 15 > 참고). 돌봄을 제공할 수 있는 친인척도 존재하지 않으며 일·가정 양립 지원 제도도 활용할 수 없는 여성 근로자 집단에서 가장 많은 퇴사자 수를 나타내는 것으로 보아, 주변에서 자녀 돌봄을 위한 도움을 받지 못하는 여성 근로자들은 퇴사하여 자녀를 직접 돌볼 가능성이 크다.

< 표 15 > 첫째 자녀 전후 6개월 퇴사자 수

(단위 : 명(%))

구분		일·가정 양립 지원 제도		합계
		활용한 적 없음	활용한 적 있음	
돌봄 제공 친인척	없음	222 (61%)	13 (61.9%)	235 (61.0%)

	있음	142 (39%)	8 (38.1%)	150 (39.0%)
합계		364 (100.0%)	21 (100.0%)	385 (100.0%)

직장 유형의 경우, 공무원 및 정부기관 근로자가 중소기업이나 대기업 및 중견기업 근로자에 비해 일·가정 양립 지원 제도 사용을 선택할 확률이 높은 것으로 나타났다($\text{Exp}(B)=0.246$, $\text{Exp}(B)=0.564$, $p<.001$). 공무원 및 정부기관 근로자들은 민간기업 근로자에 비해 고용이 안정적이기 때문에 일·가정 양립 지원 제도 사용 후 복직이 용이하다. 따라서 공무원 및 정부기관 근로자가 민간기업 근로자에 비해 일·가정 양립 지원 제도를 사용할 가능성이 높은 것으로 보인다.

또한, 중소기업 근로자에 비해 대기업 및 중견기업 근로자의 일·가정 양립 지원 제도 사용 가능성이 높게 나타난 본 연구의 결과는, 기업의 규모가 클수록 육아휴직제도의 사용 가능성이 높다는 선행연구들의 결과와 부합하는 것을 볼 수 있다(이수영, 2008; 이수영, 이근주, 2011; 윤명수, 부가청, 2016; 정영신, 2010; 정한나 외, 2016; 한영선, 2015; Lapuerta, Baizán & González, 2011). 기업의 규모가 클수록 노조가 발달되어 있어 직원들을 위한 복지제도가 비교적 잘 발달되어 있으며, 비교적 대체인력을 구하기 쉽고, 대체인력이 없더라도 부서 내 직원이 많아 업무 분담의 부담이 적다. 따라서 대기업 및 중견기업의 근로자가 중소기업 근로자에 비해 육아휴직제도나 육아기 근로시간 단축제도를 비교적 자유롭게 사용할 수 있는 것으로 보인다.

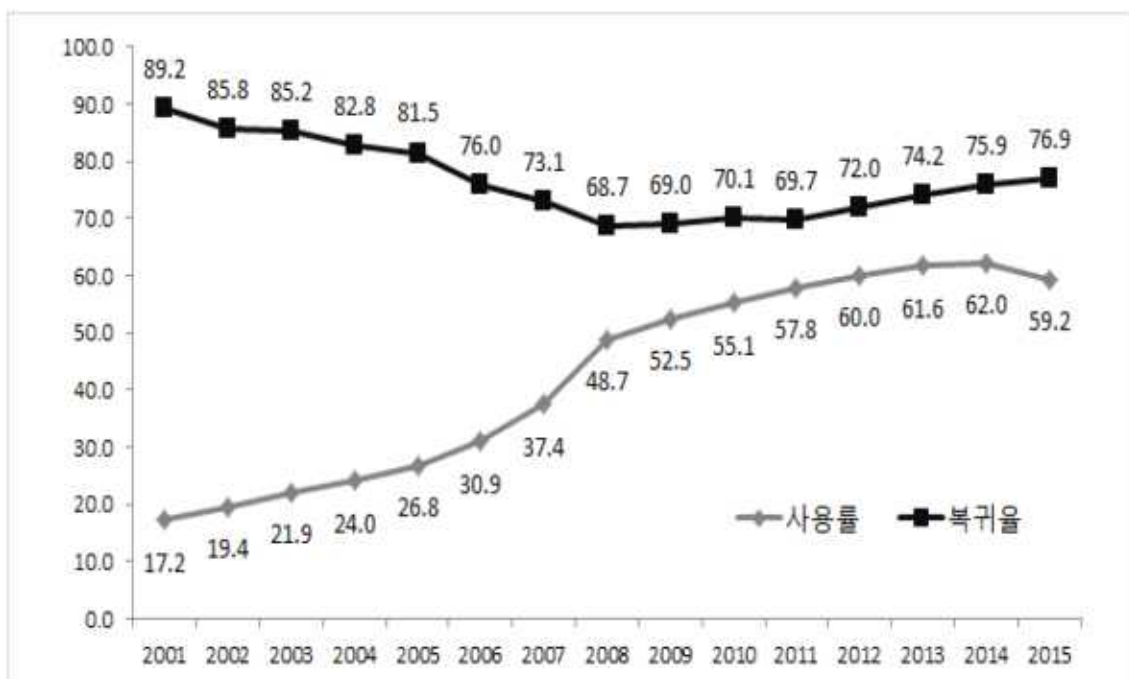
근무 연수의 경우, 근무 연수가 증가할수록 일·가정 양립 지원 제도 사용을 선택할 가능성이 약 1.12배 증가하였다($\text{Exp}(B)=1.124$, $p<.001$). 이는 출산 전 노동시장 참여 기간이 긴 근로자의 경우, 근로의지가 높고 경력 단절을 피하는 경향이 있기 때문에 육아휴직제도 사용 가능성이 낮다는 김미주(2006)의 연구와는 상반되는 결과이다. 대부분의 육아휴직제도 사용자들이 직장에 복귀하지 못하고, 복귀하더라도 동일한 대우를 받지 못하며, 승진에 불이익을 당하는 사례가 많이 있었기 때문에, 근로의지가 높고 경력 단절을 원하지 않는 여성 근로자의 경우 육아휴직제도의 사용이 어려웠다. 정형옥(2010)에 따르면 육아휴직 기간이 끝난 후 6개월 이내에 이직하는 비율이 2002년 23.4%에서 2009년 34.2%로 증가하였다고 한다. 그렇기 때문에 근무 연수가 증가할수록 육아휴직제도 사용 가능성이 낮게 나타났던 것으로 보인다.

그러나 2008년 육아기 근로시간 단축제도와 같이 육아와 근로를 병행할 수 있으

며 경력 단절에 대한 부담감을 줄여줄 수 있는 제도가 마련되고, 2011년 육아휴직 급여체계 개편을 통한 휴직 후 복직 장려 정책 등이 시행됨에 따라 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도의 사용이 가지는 노동시장 퇴출의 의미가 점차 열어지고 있는 추세다. 실제로 고용보험 DB에 따르면 2015년 육아휴직 후 직장 복귀율은 76.9%로 2008년부터 꾸준히 증가하고 있다([그림 6] 참고). 따라서 일·가정 양립 지원 제도의 사용이 경력 단절로 이어질 가능성이 낮아짐에 따라, 근로의지가 높고 경력 단절을 피하고자 하는 여성 근로자들의 일·가정 양립 지원 제도 사용 가능성이 증가할 수 있다. 따라서 근무 연수는 여성근로자의 일·가정 양립 지원 제도 사용에 정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

또한 근무 연수가 증가할수록 직장 내 직급이 높고, 경력이 높아 고용이 안정적인 일 가능성이 크다. 따라서 상대적으로 근무 연수가 낮은 근로자에 비해 근무 연수가 높은 근로자가 일·가정 양립 지원 제도를 사용하는 것이 용이하다. 그렇기 때문에 근무 연수가 증가할수록 일·가정 양립 지원 제도를 사용할 가능성도 높게 나타나는 것으로 보인다.

[그림 6] 육아휴직제도 사용률 및 복귀율



주 : 1) 출산 연도 기준임 (단위 : %)

2) 복귀율은 육아휴직제도 사용자 중 육아휴직 종료 후 1주일 이내 동일 직장에 복귀한 비중에 해당하며, 자료추출시점(2016.8.31.) 기준 육아휴직 중인 경우는 제외함.

자료 : 한국고용보험, 모성보호 DB, 고용보험자격 상실자 DB.

출처 : 한국고용정보원(2016)

본인 소득의 경우에도 소득이 높을수록 일·가정 양립 지원 제도 사용을 선택할 확률이 높아지는 것으로 나타났다($\text{Exp}(B)=1.146$, $p<.01$). Becker(1965)의 이론에 따르면, 근로자의 시장임금이 높은 경우 시장생산성이 가계생산성보다 높기 때문에, 임금노동시장에 참여할 확률이 높다. 그러나 가계생산성보다 시장생산성이 높기 위해서는 근로자가 시장에서 만족할 만한 돌봄 서비스를 구입할 수 있어야 한다. 하지만 현재 우리나라의 시장에서는 돌봄 노동을 가장 필요로 하는 영아들을 위한 돌봄 서비스가 충분히 제공되고 있지 않다. 통계청 자료에 따르면 2016년 기준 영아 전담 어린이집은 전국에 453개에 불과하다.

또한 최근 어린이집 학대 사건이 잇따라 발생하면서 사회적으로도 큰 이슈가 됨에 따라 아이들을 어린이집에 맡기는 여성 근로자들의 불안감이 증가하고 있다. 실제로 백선희(2010)가 한국노총 조합원 중 미취학 자녀 또는 초등학교 3학년 이하의 저학년이 있는 가구 1,591명을 대상으로 자녀를 어린이집에 보내지 않는 이유에 대해 설문조사한 결과, 1~2세 자녀를 둔 부모는 1순위에 ‘나이가 어려서’(58.1%), ‘비용 부담’(11.1%), ‘믿고 맡길 곳이 없어서’(10.6%)라고 대답하였으며, 3~5세 자녀를 둔 부모는 1순위에 ‘비용 부담’(33.3%), ‘믿고 맡길 곳이 없어서’(22.2%), ‘나이가 어려서 불안함’(13.5%)이라고 대답하였다. 2순위에는 ‘믿고 맡길 곳이 없어서’가 각각 28.8%, 23.3%로 가장 많은 응답 항목으로 나타났다.

이처럼 어린이집 아동학대로 인해 어린이집에 대한 부모의 불신과 수요 대비 현격히 낮은 어린이집의 공급 수 때문에, 각 지자체에서는 아이돌보미 지원 사업으로 돌봄 제공자를 가정으로 파견해 주는 서비스를 운영하고 있다. 그러나 아이돌보미 사업 또한 수요 대비 공급이 낮아 어려움을 겪고 있다. 인천시에 따르면 아이돌보미 지원사업 이용건수는 지난 2015년 18만 4천 251건에서 지난해 23만 1천 927건으로 25.8%(4만 7천 676건) 늘었으나, 돌봄 제공자는 2015년 1천 53명에서 지난해 1천 31명으로 20명 이상 줄었다고 한다(중부일보, 2018.04.03.). 또한 가정에 CCTV를 설치하지 않는 이상, 돌봄 제공자들의 도난 또는 아동학대 등의 위험성이 있기 때문에 서비스를 이용하는 부모들의 불안감은 여전히 존재한다.

즉, 영아 전담 돌봄 기관의 부재와 안전하지 못한 돌봄 기관의 환경 때문에, 한국의 여성 근로자들은 시장 서비스를 선택할 수 있는 선택권조차 보장받지 못하고 있다. 따라서 소득이 높은 근로자라 할지라도 시장 서비스를 구매하는 것이 쉽지 않기 때문에 가계생산성과 시장생산성을 비교하는 것은 무의미하다.

또한 소득이 높은 여성 근로자들은 대체적으로 학력이 높고, 대기업 또는 고용이 안정적인 직장에서 근로할 가능성이 높다. 앞서 살펴보았듯이, 일반적으로 학력이

높은 여성들은 자녀 교육에 관심이 많으며, 기업의 규모가 클수록 일·가정 양립 제도가 잘 정착되어 있기 때문에 일·가정 양립 지원 제도 사용이 용이하다. 따라서 여성 근로자의 본인 소득이 높을수록 일·가정 양립 지원 제도를 사용할 확률도 높게 나타나는 것으로 보인다.

마지막으로 정규직 여부의 경우, 여성 근로자의 일·가정 양립 지원 제도 사용에 가장 크게 영향을 미치는 요인으로 나타났다(Exp(B)=5.310, $p<.001$). 이는 비정규직에 비해 정규직이 육아휴직을 할 가능성이 높다는 다수의 선행연구들과(정영신, 2010; 이승미 외, 2014; Valentova, 2011), 정규직의 육아기 근로시간 단축제도 사용이 압도적으로 높았던 김영옥 외(2014)의 실태조사와도 일치하는 결과다. 계속근로기간이 1년 미만인 자에 대해서는 사용자가 일·가정 양립 지원 제도 사용을 거부할 수 있기 때문에, 계약기간이 짧은 비정규직의 경우 일·가정 양립 지원 제도를 사용하는 것이 쉽지 않다. 또한 정규직이 비정규직에 비해 고용이 안정되어 있어 일·가정 양립 지원 제도 사용 후 복직이 상대적으로 보장되어 있기 때문에, 정규직이 비정규직에 비해 일·가정 양립 지원 제도 사용이 용이하다.

< 표 16 > 일·가정 양립 지원 제도 사용 여부에 대한 로지스틱 회귀분석 결과

		B	Wald	Exp(B)
연령		-.154	60.723***	.857
최종학력		.357	21.113***	1.430
자녀양육 태도		.041	.310	1.041
남편 소득		-.007	.039	.993
돌봄 제공 친인척 유무		.229	3.843+	1.258
자녀 수		.136	2.107	1.146
본인 소득		.139	9.151**	1.149
근무 연수		.117	39.469***	1.124
정규직여부		1.673	117.476***	5.327
직장유형 (ref. 공공기관)	대기업	-.677	13.698***	.508
	중소기업	-1.391	81.175***	.249
직종 (ref. 관리전문직)	사무직	.190	2.063	1.209
	판매서비스직	.288	2.270	1.333
	기타	-.213	.598	.808
상수		1.501	5.332	4.486
-2Loglikelihood		1939.952		

N	2346
---	------

+p<.1, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

2. 2차 선택 : 육아기 근로시간 단축 사용에 영향을 미치는 요인

여성 근로자가 자녀를 직접 양육하기 위하여 일·가정 양립 지원 제도를 사용하기로 결정하였다면, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 중 어떤 것을 사용할 것인지에 대한 2차 선택이 이루어진다. 이에 따라, 여성 근로자가 육아휴직제도가 아닌 육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 선택기제에는 어떠한 요인들이 작용하는지를 알아보고자 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 2차 선택에 영향을 미치는 요인으로는 최종학력, 자녀양육 태도, 남편 소득, 직장 유형(중소기업)이 유의미한 것으로 나타났다.

학력의 경우, 최종학력이 높을수록 육아휴직제도가 아닌 육아기 근로시간 단축제도 사용을 선택할 가능성이 증가하였다($\text{Exp}(B)=1.487$, $p<.05$). 1차 선택 시에는, 학력이 높을수록 경력 보다는 자녀 교육을 중시하는 경향이 있어 일·가정 양립 지원 제도 사용을 선택할 가능성이 높게 나타났지만, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 선택하는 시점에 있어서는 인적자본 이론이 적용되는 것으로 보인다. 인적자본 이론에 따르면, 학력이 높을수록 유보임금(reservation wage)이 높아 노동 시장에 참여하고자 하는 경향이 강하게 나타난다. 육아기 근로시간 단축제도는 근로자에게 자녀양육과 계속근로를 가능하게 하기 때문에, 학력이 높고 근로의지가 높은 여성 근로자들에게는 최적의 제도라고 할 수 있다. 때문에 여성 근로자의 학력이 높을수록 육아휴직제도보다 육아기 근로시간 단축제도를 선택할 확률이 높게 나타난다.

자녀양육 태도의 경우, 영아를 직접 양육하지 않아도 된다고 생각하는 여성 근로자일수록 육아휴직제도가 아닌 육아기 근로시간 단축제도를 선택할 가능성이 약 1.45배($\text{Exp}(B)=1.453$, $p<.05$) 증가하였다. 근로자가 육아기 근로시간 단축을 하는 경우 근로시간 동안 자녀를 직접 돌볼 수 없기 때문에, 육아휴직을 하는 근로자에 비해서는 자녀와 함께하는 시간이 적을 수밖에 없다. 때문에 영아를 직접 양육하는 것을 중요하게 여길수록, 육아기 근로시간 단축제도 보다는 육아휴직제도를 선호하는 것으로 나타난 것이다.

남편 소득의 경우, 남편 소득이 적을수록 육아휴직제도가 아닌 육아기 근로시간 단축제도 사용을 선택할 가능성이 증가하였다($\text{Exp}(B)=0.807$, $p<.01$). 이는 육아휴직 제도의 급여가 매우 적기 때문에 남편 소득이 적은 경우 근로한 만큼의 임금을 받

을 수 있는 육아기 근로시간 단축을 선택하는 것으로 보인다. 즉, Mincer(1962)가 지적한대로, 일차부양자인 남성의 소득이 적은 경우, 자녀로 인해 늘어난 가계 지출을 감당하기 위해서는 여성이 임금노동을 할 수밖에 없으며, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 모두 사용할 수 있다면 여성은 육아기 근로시간 단축제도를 사용함으로써 가계 지출의 부담을 완화시키고자 할 것이다.

마지막으로 노동시장 요인들 중 2차 선택에서 유일하게 유의미하게 나타난 직장 유형의 경우, 공공기관 종사자가 중소기업 종사자에 비해 육아기 근로시간 단축제도를 활용할 가능성이 증가하였다($\text{Exp}(B)=1.928$, $p<.05$). 중소기업은 대체인력을 채용하는 것이 어렵기 때문에 육아휴직으로 인한 결원이 발생하는 경우 다른 동료 직원들이 육아휴직자의 업무를 분담하여야 하는 경우가 대부분이다. 그렇기 때문에 자본과 인력이 부족한 중소기업의 경우, 육아휴직에 대한 부정적인 분위기가 형성되어 있을 가능성이 높다. 이 때문에 규모가 작은 사업장일수록 육아휴직제도가 시행되고 있지 않은 경우가 많으며, 육아휴직제도가 있더라도 언제든지 마음 놓고 신청할 수 있는 분위기가 조성되어 있지 않은 편이다(< 표 17 >, < 표 18 > 참고).

< 표 17 > 사업체 규모별 육아휴직제도 여부 및 시행 여부

(단위 : %)

	제도 여부		시행 여부	
	있다	없다	있다	없다
5~9인	26.8	73.2	41.9	58.1
10~29인	52.8	47.2	46.7	53.3
30~99인	73.1	26.9	50.3	49.7
100~299인	86.7	13.3	73.0	27.0
300인 이상	93.0	7.0	9.7	9.7

출처 : 2016년 일·가정 양립 실태조사

< 표 18 > 육아휴직 신청의 자율성 정도

(단위 : %)

	언제든지 마음 놓고 신청할 수 있는 분위기	신청할 수 있는데 부담스러움	여건상 신청하기 어려움	사례 없음
5~9인	44.6	36.5	14.9	4.1
10~29인	48.0	32.0	14.0	6.0

30~99인	51.0	24.5	9.7	14.8
100~299인	59.5	27.9	6.3	6.3
300인 이상	83.9	14.0	1.1	1.1

출처 : 2016년 일·가정 양립 실태조사

그러나 육아기 근로시간 단축제도는 사용자가 적은 시간이지만 계속 근로를 하기 때문에 업무 분담에 대한 동료 직원들의 부담이 상대적으로 적을 수 있다. 또한 사업주의 입장에서 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직제도에 비해 대체인력 채용의 부담이 적으며, 결원이 발생하지 않기 때문에 적은 비용으로 많은 성과를 낼 수 있어 효율적이다. 그렇기 때문에 중소기업에서는 육아휴직제도 보다 육아기 근로시간 단축제도에 대해 긍정적인 분위기가 형성될 가능성이 높다. 따라서 공공기관에 비해 중소기업 종사자들이 육아휴직제도보다는 육아기 근로시간 단축제도를 선택할 확률이 높게 나타난 것으로 보인다.

한편, 여성 근로자가 육아기 근로시간 단축제도를 선택하는 데에 있어서, 공공기관과 대기업 및 중견기업은 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이는 공공기관과 대기업 및 중견기업 모두 육아휴직제도가 잘 정착되어 있기 때문인 것으로 보인다. 공공기관과 대기업 및 중견기업은 상대적으로 육아휴직을 신청할 수 있는 자유로운 분위기가 형성되어 있으며, 육아휴직 후 복직이 보장되어 있고, 육아휴직으로 인한 결원이 발생하는 경우 대체인력을 구하기가 용이한 편이다. 따라서 공공기관 종사자와 대기업 및 중견기업 종사자의 경우 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 선택에 차이를 보이지 않지만, 공공기관 종사자와 중소기업 종사자의 경우, 공공기관 종사자에 비해 중소기업 종사자가 육아휴직제도보다는 육아기 근로시간 단축제도를 선택할 가능성이 높게 나타난다.

< 표 19 > 육아기 근로시간 단축제도 사용 여부에 대한 로지스틱 회귀분석 결과

	B	Wald	Exp(B)
연령	-.029	.307	.971
최종 학력	.398	4.558*	1.489
자녀양육 태도	.373	5.996*	1.452
남편 소득	-.214	7.512**	.807
돌봄 제공 친인척 유무	.036	.020	1.037
자녀 수	.273	2.054	1.314
본인 소득	.061	.312	1.063

근무 연수		.070	1.811	1.072
정규직 여부		-.486	1.634	.615
직장유형 (ref. 공공기관)	대기업	.502	2.057	1.652
	중소기업	.656	3.867*	1.928
직종 (ref. 관리전문직)	사무직	-.104	.148	.901
	판매서비스직	-.517	1.141	.596
	기타	.332	.358	1.393
상수		-3.386	4.262	.034
-2Loglikelihood		471.075		
N		688		

+p<.1, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

3. 1, 2차 선택 비교

이상의 결과들을 종합하면, 여성 근로자의 1차 선택에는 유의미한 영향을 미치지 만 2차 선택에는 유의미한 영향을 미치지 않는 변수로는, 연령, 돌봄을 제공하는 친 인척의 유무, 근무 연수, 본인 소득, 정규직 여부가 있었다. 또한 여성 근로자의 1차 선택에는 유의미한 영향을 미치지 않으나 2차 선택에는 유의미한 영향을 미치는 변 수로는 자녀양육 태도와 남편 소득이 있었다. 또한 최종 학력과 직장 유형(중소기 업)의 경우, 여성 근로자의 1차 선택과 2차 선택 모두에 유의미한 영향을 미쳤다.

첫째로, 개인 요인을 살펴보면, 연령이 낮을수록 일·가정 양립 지원 제도 사용이 높은 것을 볼 때, 자녀의 연령이 낮을수록 여성의 돌봄 노동에 대한 요구가 커짐을 알 수 있었다. 그러나 연령이 육아기 근로시간 단축제도 사용에 있어서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 볼 때, 연령은 여성이 자녀 돌봄 시간을 줄이면서 근로 활동을 선택하게 하는 촉매제 역할을 하지 않는 것으로 보인다. 연령에 대한 기술 통계를 비교해 보았을 때에도, 육아휴직제도만 사용한 집단의 평균 연령은 34.58세 였으며, 육아기 근로시간 단축제도 사용 경험이 있는 집단의 평균 연령은 37.90세 로, 큰 차이를 보이지 않았다. 즉, 자녀의 연령이 어린 때에 여성은 필요에 따라 일· 가정 양립 지원 제도를 사용하며, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 선택하는데 있어서는 연령을 제외한 다른 요인들이 영향을 미침을 알 수 있다. 따라서 연령은 여성 근로자가 육아휴직제도가 아닌 육아기 근로시간 단축제도를 활용하 기로 선택하는 데에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 보인다.

한편 최종 학력 변수의 경우, 일·가정 양립 지원 제도 사용에 있어서는 정(+)

영향을 미쳤으나, 육아기 근로시간 단축제도 사용에 있어서는 부(-)적인 영향을 미쳤다. 즉, 학력이 높은 여성일수록 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 통한 자녀 돌봄을 선호하지만, 동시에 계속근로를 통한 경력 개발도 중시하는 것으로 보인다. 따라서 학력이 높은 여성일수록 자녀 돌봄과 경력개발에 대한 갈등이 클 확률이 높으며, 이러한 여성들에게 육아기 근로시간 단축제도는 일과 가정을 양립할 수 있는 효과적인 제도가 될 수 있다.

또한 자녀양육 태도의 경우, 육아기 근로시간 단축제도 사용의 2차 선택에서는 유의미한 영향을 미쳤으나, 일·가정 양립 지원 제도 사용의 1차 선택에서는 유의미한 영향을 미치지 않았다. 자녀양육 태도의 기술통계를 살펴보았을 때, 육아휴직제도 또는 육아기 근로시간 단축제도 사용 경험이 없는 여성 근로자들 또한 영아의 직접 양육을 대부분 찬성하는 것으로 나타났다⁵⁾. 즉, 대체적으로 육아휴직제도 또는 육아기 근로시간 단축제도 사용 가능 여부가 직장 유형과 같은 노동시장 요인에 의해 결정되는 경우가 많기 때문에, 자녀 직접 양육에 대한 개인의 가치관이 여성 근로자의 일·가정 양립 지원 제도 사용 선택에 유의미하지 않게 나타나는 것으로 보인다.

가족 요인인 남편 소득의 경우도 자녀양육 태도 변수와 같이 육아기 근로시간 단축 사용의 2차 선택에서는 유의미한 영향을 미쳤으나, 일·가정 양립 지원 제도의 사용의 1차 선택에서는 유의미한 영향을 미치지 않았다. 일·가정 양립 지원 제도의 사용기간이 1년이기 때문에, 제도 사용 기간 동안 가계 소득이 줄어들더라도 가계지출을 조정하여 생계가 유지된다면, 남편의 소득보다는 개인 요인이나 노동시장 요인이 일·가정 양립 지원 제도 사용 선택에 더 강하게 작용하는 것으로 보인다. 그러나 육아기 근로시간 단축제도를 선택하는 2차 선택 시점에서는 남편의 소득이 낮은 경우, 육아기 근로시간 단축을 사용함으로써 가계 소득을 최대한 증가시키려는 것으로 보인다.

한편, 돌봄을 제공하는 친인척의 유무는 여성 근로자가 일·가정 양립 지원 제도를 사용할 결정하는 1차 선택에는 유의미한 영향을 미치지 않지만, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 둘 중 하나를 선택하는 2차 선택에 있어서는 유의미한 영향을 미치지 않았다. 여성 근로자가 육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 경우, 근로하는 시간 동안 자녀를 돌봐줄 수 있는 사람을 필요로 하지만, 근로시간이 길지 않다 보니 시장에서 제공되는 돌봄 서비스를 이용할 수 있다. 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용 후 복귀 시점에서는 여성이 풀타임으로 근무를 해야 하기 때

5) 전적 찬성 2078명(47.0%), 찬성 1720명(38.9%), 별로 찬성하지 않음 523명(11.8%), 전혀 찬성하지 않음 97명(2.2%)

문에, 우리나라와 같이 야근이 많은 경우 자녀를 낳은 시간까지 맡길 돌봄 기관이 많지 않다. 따라서 친인척 돌봄 제공자는 여성 근로자의 1차 선택 시점에 있어서는 유의미한 영향을 미치나, 2차 선택에 있어서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 보인다.

한편, 노동시장 요인에서는 직장 유형, 근무 연수, 본인 소득, 정규직 여부만이 여성 근로자가 일·가정 양립 지원 제도 사용을 결정하는 1차 선택에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직장 유형(중소기업)만이 2차 선택에 유의미한 영향을 미치는 노동시장 요인으로 나타났다. 이는, 공무원 및 정부기관 근로자이거나 정규직인 경우, 또는 경력과 직급이 높은 경우와 같이 일반적으로 고용이 안정적인수록 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 사용을 고려할 수 있음을 보여준다. 고용이 안정적인 경우, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용 후 복귀에 대한 부담이 적기 때문이다.

또한 육아휴직제도를 사용할 수 있는 직장이라면 육아기 근로시간 단축제도도 사용할 수 있는 가능성이 높기 때문에, 육아기 근로시간 단축제도 사용을 선택해야 하는 2차 선택 시점에서는 대부분의 노동시장 요인들이 더 이상 고려되지 않는 것으로 보인다. 실제로 본 데이터에서도 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 모두를 사용한 근로자가 48명으로, 육아기 근로시간 단축제도만을 사용한 근로자 33명보다 많은 수를 차지하였다.

아직까지 육아기 근로시간 단축제도에 대해 잘 모르는 사업장이 많은 편이며(< 표 20 >참고), 일반적으로 육아휴직제도가 잘 정착된 사업장에서 다른 일·가정 양립 제도도 시행할 확률이 높기 때문에, 육아기 근로시간 단축제도 또한 육아휴직제도를 사용할 수 있는 사업장에서 사용 가능한 것으로 보인다. 여성가족부가 발표한 2012년 가족친화지수 조사 보고서에 따르면, 공공부문의 육아기 근로시간 단축제도 도입 비율은 28.5%인 반면, 민간부문의 도입 비율은 15.5%에 그쳤다. 민간부문 내에서도, 1,000인 이상 사업장의 육아기 근로시간 단축제도 도입 비율은 30.0%인데 비해, 100인 이하 사업장의 도입 비율은 6.0%에 그쳤다(< 표 21 > 참고).

< 표 20 > 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 인지도 비교

(단위 : %)

	잘 알고 있다		대충 알고 있다		들어본 적은 있다		모른다	
	휴직	단축	휴직	단축	휴직	단축	휴직	단축
전체	61.6	41.5	20.4	24.5	13.2	16.4	4.8	17.6

업 종	광공업	57.3	40.4	21.1	23.0	14.6	13.1	7.0	23.5
	건설업	46.4	29.5	27.1	27.1	18.7	24.7	7.8	18.7
	도소매/음식숙박업	53.0	31.7	23.3	25.2	18.8	18.8	5.0	24.3
	전기/운수/통신/금융	72.0	50.5	14.8	19.8	9.3	14.8	3.8	14.8
	사업/개인/공공서비스 등	75.5	52.3	16.9	27.0	6.3	12.7	1.3	8.0
규 모	5~9인	39.1	17.0	32.2	30.8	21.0	20.7	7.6	31.5
	10~29인	58.8	41.5	20.1	20.1	14.8	20.4	6.3	18.0
	30~99인	68.4	48.1	18.4	26.9	10.8	12.7	2.4	12.3
	100~299인	85.2	62.5	8.6	17.2	4.7	13.3	1.6	7.0
	300인 이상	87.0	68.0	8.0	24.0	3.0	5.0	2.0	3.0

출처 : 고용노동부(2016), 일·가정 양립 실태조사

< 표 21 > 산업규모별 육아기 근로시간 단축제도 현황

(단위 : %)

	도입 비율		활용도(도입 기업(기관)=100)					
	예	아니오	0	1~20	21~40	41~60	61~80	81~100
공공부문	28.5	71.5	42.8	48.0	2.3	1.2	2.3	3.5
국가행정기관·지방자치단체	41.8	58.2	36.4	54.5	2.3	1.1	1.1	4.5
국가행정기관	51.5	48.5	26.7	60.0	6.7	-	-	6.7
시·도 광역자치단체	46.2	53.8	25.0	75.0	-	-	-	-
시군구 기초자치단체	40.1	59.9	39.1	52.2	1.4	1.4	1.4	4.3
공공기관	31.9	68.1	55.1	42.0	-	1.4	1.4	-
공공기관	34.3	65.7	56.4	43.6	-	-	-	-
지방공사·지방공단	25.4	74.6	41.7	41.7	-	8.3	8.3	-
한국방송공사/한국교육방송공사	21.4	78.6	100.0	-	-	-	-	-
민간부문	15.5	84.5	50.0	40.0	5.0	-	-	5.0
1~99인	6.0	94.0	-	100.0	-	-	-	-
100~299인	12.6	87.4	28.6	71.4	-	-	-	-
300~999인	21.7	78.3	66.7	22.2	11.1	-	-	-

1,000인 이상	30.0	70.0	66.7	-	-	-	-	33.3
전체	22.9	77.1	43.5	47.2	2.6	1.0	2.1	3.6

- 표본오차 : $\pm 2.11\%p$ (95% 신뢰수준)

- 출처 : 2012년 가족친화지수 조사 보고서

즉, 육아기 근로시간 단축제도를 선택할 수 있는 여성 근로자의 선택권이 보장되어 있지 않은 사업장이 많기 때문에, 2차 선택 시점에 있어서는 노동시장 요인이 크게 작용하지 않는 것이다. 따라서 여성 근로자의 2차 선택에는 노동시장 요인보다는 개인 요인이나 가족 요인이 유의미하게 작용한다. 이상으로 볼 때, 육아기 근로시간 단축제도가 일을 지속하기를 희망하거나 육아휴직이 가계에 부담이 되는 여성 근로자들에게는 긍정적으로 작용하고 있으나, 육아기 근로시간 단축제도의 사용은 육아휴직제도를 사용할 수 있는 사업장에 한하여 사용 가능한 경우가 많아, 육아휴직이 부담이 되는 사업장에서는 육아기 근로시간 단축 또한 부담이 되는 것으로 보인다.

그러나 육아기 근로시간 단축제도 사용자가 많지 않고, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 동시에 사용한 근로자의 경우 육아기 근로시간 단축제도 사용자로 코딩하였기 때문에 노동시장 요인이 육아기 근로시간 단축제도 사용에 미치는 영향력에 있어서는 해석에 주의를 기울여야 할 필요가 있다.

한편, 중소기업에 종사하는 여성 근로자의 경우, 육아휴직제도를 사용할 수 없는 경우가 많고, 이에 따라 어쩔 수 없이 육아기 근로시간 단축제도를 차선으로서 선택하는 경우도 많다는 것을 확인할 수 있었다. 즉, 공공기관이나 대기업 및 중견기업의 여성 근로자들보다 중소기업의 여성 근로자들은 육아휴직제도나 육아기 근로시간 단축제도와 같은 일·가정 양립 지원 제도를 활용하는데 더 큰 어려움을 겪고 있다는 것이다. 그렇기 때문에 중소기업 여성 근로자들의 경우, 일과 가정의 양립에 대해 큰 어려움을 겪고 있을 가능성이 높다.

VI. 결론

제1절 연구 결과 요약

본 연구에서는 여성 근로자의 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 사용 선택에 영향을 미치는 요인들을 알아보고자 하였다. 이를 위해 먼저 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 사용이 가능한 만 8세 이하의 자녀를 둔 여성 근로자들을 일·가정 양립 지원 제도 사용자 집단과 미사용 집단으로 나누어 일·가정 양립 지원 제도 사용에 영향을 미치는 요인들을 알아보았으며, 둘째로 육아휴직제도 사용 집단과 육아기 근로시간 단축제도 사용 집단을 구분하여 육아기 근로시간 단축제도 사용 선택에 영향을 미치는 요인에는 무엇이 있는지 살펴보았다.

그 결과, 여성 근로자가 일·가정 양립 지원 제도를 사용하는 데에 있어서는, 개인 요인(연령, 최종 학력)과 노동시장 요인(직장 유형, 근무 연수, 본인 소득, 정규직 여부)이 유의미하게 영향을 미치는 것을 알 수 있었으며, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 둘 중 하나를 선택하는 데에 있어서는, 개인 요인(최종 학력, 자녀양육 태도)과 가족 요인(남편 소득), 그리고 노동시장 요인(직장 유형)이 유의미하게 영향을 미치는 것을 알 수 있었다.

1차 선택에서 개인 요인인 연령과 최종 학력을 살펴보면, 여성의 연령이 낮을수록 자녀의 연령이 낮아 여성의 가사 및 돌봄 노동을 필요로 하기 때문에, 일·가정 양립 지원 제도를 사용할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 최종 학력이 높을수록 여성은 자녀교육을 중시하는 경향이 있어, 일·가정 양립 지원 제도 사용을 선택할 가능성이 높아졌다.

한편, 최종 학력은 2차 선택에서도 유의미한 영향을 미쳤는데, 여성의 학력이 높을수록 경력 개발에 대한 욕구가 높기 때문에 육아휴직제도가 아닌 육아기 근로시간 단축제도를 선택할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직제도에 비해 상대적으로 자녀 돌봄 시간이 적기 때문에, 여성이 자녀를 직접 양육하는 것을 크게 중요하게 생각하지 않을수록 육아휴직제도가 아닌 육아기 근로시간 단축제도를 선택할 가능성이 높아졌다.

가족 요인의 경우, 돌봄을 제공하는 친인척의 유무 변수는 1차 선택에서만 유의미하게 나타났으며, 남편 소득은 2차 선택에서만 유의미하게 나타났다. 한편, 자녀수의 경우 1차 선택과 2차 선택 모두에서 유의미하게 나타나지 않았다. 자녀를 돌봐줄 친인척이 있는 여성 근로자들은 일·가정 양립 지원 제도를 활용하여 복직 후

친인척을 통한 안정된 돌봄이 지속될 수 있도록 하는 반면, 돌봄을 제공하는 친인척이 없는 여성 근로자들은 퇴사하여 자녀를 직접 돌보는 경우가 많았다. 한편, 2차 선택에만 유의미한 영향을 미쳤던 남편 소득의 경우, 남편 소득이 적을수록 가계 부담을 완화시키기 위해서 이차 소득원인 여성의 근로활동에 대한 가구의 기대가 높아짐에 따라, 여성이 육아휴직제도가 아닌 육아기 근로시간 단축제도를 활용할 가능성이 높게 나타났다.

노동시장 요인의 경우, 직종을 제외한 나머지 변수들은 1차 선택에 유의미한 영향을 미치며, 직장 형태(중소기업)의 경우 2차 선택에도 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 공공기관 종사자가 민간기업 종사자에 비해 일·가정 양립 지원 제도 사용을 선택할 가능성이 높았으며, 근무 연수가 길수록, 본인 소득이 높을수록, 일·가정 양립 지원 제도 사용을 선택할 가능성이 높았다. 또한 비정규직에 비해 정규직인 여성 근로자가 일·가정 양립 지원 제도 사용을 선택할 가능성이 높아졌다. 즉, 일·가정 양립 지원 제도를 사용하는 여성들은 대부분이 고용이 안정적이고 일·가정 양립 정책이 잘 정착하여 활용률이 높은 공공기관 또는 대규모 사업장에 근무하고 있음을 알 수 있었다. 한편, 중소기업의 경우, 공공기관에 비해 인력과 자본의 부족으로 육아휴직제도 활용이 어렵기 때문에 육아휴직제도보다 업무공백이 적은 육아기 근로시간 단축제도 활용이 높게 나타나는 것으로 보인다.

제2절 연구 의의 및 정책적 함의

본 연구는 여성 근로자들의 육아기 근로시간 단축제도 사용에 영향을 미치는 요인들을 살펴본 최초의 분석적 접근이라는 데에 의의가 있다. 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직제도 만큼 많은 근로자와 사업장에 알려지지 않아 활용도가 매우 낮은 편이다. 또한 업무 속성 상, 시간제로 분절하여 운영할 수 있는 사업장이 매우 드물기 때문에 육아기 근로시간 단축제도의 실행 가능성에 대해 많은 의문이 남는 것이 사실이다. 그렇기 때문에 육아기 근로시간 단축제도에 대한 연구는 선진국가의 육아기 근로시간 단축제도 비교연구 또는 실태조사로 그쳤다. 육아기 근로시간 단축제도보다는 육아휴직제도에 대한 연구가 많이 이루어지고 있으며, 이러한 연구에 힘입어 육아휴직제도는 보다 발전적인 방향으로 계속해서 개선되고 있다.

그러나 육아기 근로시간 단축제도는 여성 근로자들에게 경력 단절을 예방하게 하고 사업주에게 지속적이고 안정적인 노동력 확보를 가능케 하는 제도로서, 일과 가정을 양립하기를 원하는 근로자들과 육아휴직으로 인한 인력부족이 부담스러운 사업장에게 매우 유용한 제도이다. 따라서 보다 많은 근로자들의 일과 가정 양립을

위해서는, 육아휴직제도에 대한 연구뿐만 아니라 육아기 근로시간 단축제도에 대한 연구도 계속적으로 이뤄져야 한다. 따라서 본 연구는 여성 근로자의 육아기 근로시간 단축제도 활용에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지 알아봄으로써, 육아기 근로시간 단축제도의 발전방향을 모색하여 여성근로자의 모성권과 노동권 보호에 기여하고자 하였다.

연구 결과, 사회에서 제기되고 있는 비판처럼, 고용이 안정적이고 규모가 큰 사업장에서 근로하는 고학력, 고소득의 여성 근로자들이 그렇지 않은 여성 근로자에 비해 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 확률이 높음을 알 수 있었다. 육아휴직제도 시행 초기부터 공공기관과 민간기관에서의 활용률이 크게 차이가 났으며, 낮은 육아휴직 급여 때문에 가게에 부담을 느끼는 여성 근로자들은 육아휴직제도를 사용하지 못한다는 지적이 있어왔다. 그렇기 때문에 일각에서는 육아휴직제도가 안정된 직장에 다니는 중산층 여성 근로자들을 위한 제도라고 비판하였던 것이다. 정부는 이에 대응하고자 소규모 사업장에 육아휴직 장려금을 지원하고, 육아휴직 급여를 인상하는 등의 노력을 기울여 왔다. 그러나 본 연구 결과들을 볼 때 여전히 학력과 소득이 높으며, 정규직이고, 근무 연수가 길어 직급이 높으며, 공공기관 또는 규모가 큰 사업장에 근무하는, 소위 상위클래스 여성일수록 일·가정 양립 지원 제도를 사용할 가능성이 높은 것을 알 수 있었다.

따라서 보다 많은 근로자들이 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 수 있도록 제도를 개선할 필요가 있다. 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 활용률을 높이기 위해서는, 첫째, 급여의 확대가 필요하다. 2011년 육아휴직의 급여가 정액제에서 정률제로 바뀌면서 전반적으로 급여가 인상되자, 육아휴직제도 사용률은 증가추세를 보였다(윤자영, 홍민기, 2014). 따라서 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도의 급여 인상은 제도 사용으로 인한 가게 소득의 감소가 부담스러웠던 근로자들의 제도 활용률을 높일 수 있을 것으로 보인다.

특히 급여의 인상은 여성 근로자가 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 선택하는 권리의 문제와도 연결된다. 본 연구 결과에 따르면, 여성 근로자가 육아휴직제도가 아닌 육아기 근로시간 단축제도를 선택하는 데에 남편 소득이 유의미한 영향을 미쳤었다. 여성이 자녀를 직접 돌보고 싶어도 가게에 부담이 된다는 이유로 임금노동시장에의 참여를 강요받는 것은 모성권의 침해가 될 수 있다. 육아기 근로시간 단축제도를 선택하는 것은 외부의 강요나 가게 소득으로 인한 부담 때문에 어쩔 수 없이 이루어지는 것이 아닌, 여성 근로자 본인의 자발적 선택이어야 한다. 그때야 비로소 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도가 여성 근로자의 모성권과 노동권을 보장한다고 말할 수 있는 것이다. 따라서 육아휴직제도와 육아기 근로시

간 단축제도의 급여의 인상은 매우 중요하다.

둘째, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도에 대한 직장 내 긍정적인 분위기가 형성될 수 있도록 관련 제도 개선 및 제도 활용에 대한 사업주의 적극적 지원이 뒤따라야 한다. 본 연구에서 살펴보았듯이, 일·가정 양립 지원 제도 활용에 대한 선택에는 사업체 형태, 근무 연수, 정규직 여부 등의 노동시장 요인이 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 노동시장 여건을 개선하여 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 활용률을 높일 수 있도록 해야 한다.

제도적으로는 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 사용자가 있는 사업장에 대한 지원을 확대해야 한다. 대체인력 인건비와 간접노무비 등 고용안정 장려금의 확대는 사업장에서 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 활용을 장려할 수 있도록 한다. 특별히 소규모 사업장에 대한 지원을 확대하여, 소규모 사업장에 근무하는 근로자들의 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 활용이 증가할 수 있도록 해야 한다. 이를 위해서, 현행 우선지원 대상기업 기준을 세분화하여 지원금을 점차적으로 확대해 나가는 방향도 생각해 볼 수 있겠다.

또한 대체인력의 확보가 원활하게 이루어질 수 있도록 대체인력뱅크 홍보와 활용에 대한 지속적인 연구가 이루어져야 한다. 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도의 사용으로 인해 동료 직원들의 업무 부담 증가는 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도에 대한 직장 내 부정적인 분위기를 형성하는 주원인이다. 그렇기 때문에 근무 연수가 짧고 직급이 낮은 여성 근로자들은 직장 내 다른 동료들의 눈치를 보며 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도의 사용을 망설이는 경우가 많다. 따라서 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 사용자가 발생하였을 때, 사업장이 적극적으로 대체인력을 채용하려는 의지를 가질 수 있도록 대체인력 채용에 대한 인센티브를 확대하고, 대체인력을 채용하고자 하는 사업장은 손쉽게 인력을 구할 수 있도록 대체인력뱅크 활성화를 위한 노력을 기울여야 하겠다. 특별히, 대체인력 채용을 어려워하는 소규모 사업장을 위해, 소규모 사업장 대체인력에게 지원금을 제공하는 방안도 고려해 볼 수 있겠다.

이와 더불어, 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 사용자를 동일 근로조건으로 복귀시킨 사업장에 대한 지원도 있어야 한다. 제도 사용 후 복직이 불안정한 경우 근로자는 제도 사용을 쉽게 선택할 수 없다. 특히 비정규직 근로자는 고용자체가 불안정하기 때문에, 정규직 근로자에 비해 비정규직 근로자의 육아휴직제도나 육아기 근로시간 단축제도 활용률은 매우 낮다. 따라서 육아휴직제도 또는 육아기 근로시간 단축제도 중에 계약기간이 종료되는 비정규직 근로자가 계약을 연장하는 경우 지원하고 있는 인건비를 확대하거나, 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단

축제도 사용자가 업무 복귀 후 6개월 이상 고용을 유지하였을 경우 지급하는 간접 노무비의 확대 등을 통해 사업주가 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 사용자의 직장 복귀를 보장할 수 있도록 해야 한다.

또한 특별히 육아기 근로시간 단축제도 활용률을 높이기 위해, 육아기 근로시간 단축제도 사용 거부 사유도 육아휴직제도와 동일한 수준으로 제도가 개선되어야 한다. 현행법에는 대체인력을 채용하지 못하는 경우, 혹은 업무 성격상의 어려움으로 인해 육아기 근로시간 단축제도 시행이 어려운 사업장의 경우, 근로자의 제도 사용을 거부할 수 있게 되어 있다. 사업자가 이 규정을 악용하는 것을 방지하기 위해서는 거부 사유에 대한 철저한 관리 감독이 필요하다. 또한 이상의 이유 외의 사유로 거부하는 경우, 과태료가 아닌 벌금을 징수함으로써, 육아휴직제도와 같이 육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 근로자 보호에 힘써야 한다.

육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 적극 활용할 수 있도록 이상의 제도적 개선들이 이루어짐과 동시에, 사업장 내에서도 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 활용 근로자에 대한 이해를 바탕으로 지지적 분위기가 조성되어야 한다. 특별히 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직제도에 비해 제도 사용자와 사업주가 합의해야 할 사항들이 많다. 사업주는 근로시간과 임금, 휴가 등 육아기 근로시간 단축제도 사용자와 충분한 면담 이후, 서면으로 합의 내용을 작성하고 이를 준수해야 한다. 또한 육아기 근로시간 단축제도 사용자의 업무가 다른 직원들에게 가중되어 육아기 근로시간 단축제도에 대한 직장 내 부정적인 분위기가 형성되지 않도록 대체인력을 구하기 위한 최선의 노력을 기울여야 한다. 덧붙여, 사업장 내 근로자들은 육아기 근로시간 단축 근로자의 근무시간에 대해 숙지하여, 업무가 단축 근로자의 근무시간 내에서 진행될 수 있도록 협력하여야 한다.

셋째, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도에 대한 지속적인 홍보와 교육이 필요하다. 육아휴직에 대해서는 이미 많은 근로자들이 알고 있지만, 아버지 육아휴직과 급여의 인상 등 지속적으로 개선되고 있는 제도의 세부사항들에 대해서는 더 많은 홍보가 필요하다. 또한 특별히 육아기 근로시간 단축제도의 경우, 육아휴직제도에 가려져 인지도가 높지 않은 편이다. 따라서 보다 많은 사업장에서 육아기 근로시간 단축제도가 무엇인지, 사업장에서 본 제도를 실시할 때 어떠한 점이 유의한지에 대한 홍보가 이루어진다면 육아기 근로시간 단축제도 활용률이 높아질 수 있다. 또한 근로시간과 급여, 휴가 기간 등 합의가 어려운 사항들에 대해 도움이 될 수 있도록 구체적인 지침이 마련되고 이에 따른 교육도 함께 이루어져야 한다. 이는 육아기 근로시간 단축제도가 아직 생소한 사업장에게 제도 활용의 방향을 제시해 줄 수 있을 것이다.

마지막으로, 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 활용률을 높이기 위해서는 시장에서의 돌봄 서비스가 수요를 감당할 수 있을 만큼 충분한 양과 적절한 가격으로 제공되어야 한다. 현재 시장에서 제공되고 있는 돌봄 서비스의 양과 질은 매우 미흡한 수준이다. 출산 후, 여성 근로자들이 자유의지에 의해 계속 근로와 자녀 돌봄을 선택하기 위해서는 무엇을 선택하든 그에 따른 기회비용이 비슷해야 한다. 따라서 여성 근로자가 근로활동을 통한 경력개발을 원할 경우 계속 근로를 선택할 수 있도록 안심하고 자녀를 맡길 수 있는 돌봄 기관이 존재해야 한다. 이러한 제도가 마련되어 있지 않는다면 여성은 출산 후 퇴직을 할 수밖에 없는 상황에 놓이게 된다. 특별히 육아기 근로시간 단축제도가 활성화되기 위해서는 여성이 근로시간만큼 자녀를 맡길 수 있도록 자녀 돌봄 기관의 양적 확대가 이뤄져야 하며, 질적으로도 개선되어 자녀를 안심하고 맡길 수 있는 환경이 조성되어야 한다. 이를 통해 계속 근로와 자녀 돌봄이라는 여성의 선택권을 보장함으로써, 비로소 여성근로자의 모성권과 노동권을 보호할 수 있을 것이다.

제3절 연구의 한계 및 제언

본 연구는 다음과 같은 한계를 지닌다. 첫째, 육아기 근로시간 단축제도가 아직까지 잘 알려져 있지 않아 많은 사업장에서의 활용도가 낮은 편이기 때문에, 본 제도에 대한 연구를 위한 데이터를 구하는 것이 쉽지 않다. 본 연구에서도 육아기 근로시간 단축제도 사용자 표본이 충분하지 않아, 육아휴직을 병행하지 않고 육아기 근로시간 단축제도만을 사용한 사용자와 육아휴직을 병행하여 사용한 사용자를 분리할 수 없었다. 따라서 육아기 근로시간 단축제도만을 사용한 근로자의 고유 특성을 분석할 수 없었으며, 육아기 근로시간 단축제도 사용 결정에 미치는 영향을 정확하게 분석할 수 없었다는 한계가 있었다.

앞으로 육아기 근로시간 단축제도 사용자가 많아진다면 육아휴직제도만을 사용한 근로자, 육아기 근로시간 단축만을 사용한 근로자, 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 모두를 사용한 근로자로 나누어, 여성 근로자들의 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 활용 패턴에 대해 보다 자세한 분석을 할 수 있을 것이라 기대한다.

또한 육아기 근로시간 단축 사용 후 복귀 여부와 복귀 후 근로지속 기간 등 관련 정보가 부족하여 육아기 근로시간 단축제도가 여성의 고용효과에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 살펴볼 수 없었다. 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직 후 복귀하

지 못하는 여성 근로자들의 경력 단절 문제를 해결할 수 있는 좋은 대안이다. 그러나 본 연구에서 이용한 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사를 포함하여 현존하는 데이터에서는 여성 근로자의 육아기 근로시간 단축제도 사용 이후 경력 유지에 대한 정보를 확인할 수 없어, 이러한 정책의 효과가 실제로 나타나고 있는지를 확인할 수 없었다. 따라서 앞으로 육아기 근로시간 단축제도 사용의 증가와 관련 데이터 축적들을 통해, 이상에서 제안한 연구들이 이루어짐으로써 육아기 근로시간 단축제도가 보다 발전될 수 있기를 기대한다.

또한 본 연구는 여성 근로자만을 대상으로 하였다는 점에서 한계를 갖는다. 자녀 돌봄과 양육은 여성 혼자만의 책임이 아니라 부모가 함께 해야 하는 일이다. 또한 남성이 주 소득자가 되고 여성이 이차 소득자가 되는 남성 생계부양자 모델에서 벗어나, 여성의 노동권도 보장 할 수 있는 2인 소득자 모델로 나아가야 한다. 따라서 최근 두 번째 육아휴직제도 사용자의 급여는 첫 3개월 동안 100%를 지급하는 등, 아빠 육아휴직제도 활성화를 위한 다양한 논의가 이루어지고 있다. 이에 따라 고용노동부가 발표한 보도 자료에 따르면, 2017년 기준, 남성 육아휴직자는 12,043명으로, 전체 육아휴직자(90,123명) 대비 남성 육아휴직자 비율은 13.4%를 차지하였다⁶⁾.

육아휴직제도와 같이, 육아기 근로시간 단축제도 또한 여성뿐만 아니라 남성도 자유롭게 활용할 수 있는 환경이 조성된다면, 더 많은 근로자들의 일과 가정의 양립에 크게 기여할 수 있을 것이라 생각된다. 근로자가 육아기 근로시간 단축제도를 활용하는 경우, 월 통상임금의 80%를 근로시간에 비례하여 지급받을 수 있기 때문에, 이를 일반적으로 여성에 비해 임금이 높은 남성 근로자가 사용한다면 가계의 부담도 완화시킬 수 있다. 또한 대체적으로 남성이 여성에 비해 임금시장에서 안정적인 고용을 유지하고 있기 때문에, 남성의 육아기 근로시간 단축제도의 활용은 여성의 경력 유지와 가정의 일·가정 양립에도 효과적일 것으로 보인다. 따라서 두 번째 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 활용자의 경우 활용 가능한 기간을 추가로 늘이거나 현재 육아휴직제도에 적용되고 있는 것처럼 급여를 인상하는 등, 육아휴직제도뿐만 아니라 육아기 근로시간 단축제도도 남성 근로자가 많이 활용할 수 있도록 할 수 있는 유인책이 필요하다.

최근, 문재인 정부에서는 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도의 급여와 기간, 적용범위 확대 등을 통해 근로자들의 일과 가정 양립을 돕고 출산율을 높이려는 강한 의지를 보이고 있다. 특별히, 육아기 근로시간 단축제도는 근로시간을 단축하고 단축된 근로시간을 대체인력에게 분배하는 구조이기 때문에, 근로자 일인당 노동시간을 줄이고 노동을 분배함으로써 함께 성장하려는 문재인 정부의 일자리 정

6) 고용노동부 보도 자료, '17년 육아휴직자, 8명 중 1명은 아빠', 2018.01.26.

책과도 맞닿아 있다. 그렇기 때문에, 앞으로 정부가 육아기 근로시간 단축제도에 대해 큰 관심을 가지고 제도의 발전 방향을 모색해 나갈 것이라 기대하는 바이다. 이러한 정부의 노력과 함께 사업주들의 관심도 높아져, 앞으로 더 많은 근로자들이 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 수 있게 되기를 기대한다. 또한 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 확대 실시에 따른 근로자의 제도 활용 패턴에 대한 후속 연구도 지속적으로 이루어져야 한다. 이를 통해 정부의 정책이 정책 의도에 맞게 실행되고 있는지에 대한 평가와, 근로자의 일·가정 양립을 위한 제도 발전 방향에 대해 보다 심도 있는 논의가 이루어짐으로써, 일하는 부모들의 양육권과 노동권이 지켜질 수 있기를 바란다.

참 고 문 헌

- 강정규, [인천 아이돌봄 사업] 아이돌봄사업 수요 30% 늘었는데… 돌보미는 매년 감소, 중부일보, 2018.04.03.,
<http://www.joongboo.com/?mod=news&act=articleView&idxno=1240799>
- 권민경(2013), “보육교사들의 가족친화제도 사용에 영향을 미치는 요인 : 출산전후 휴가제도와 육아휴직제도 사용을 중심으로”, 경기대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.
- 김근주(2012), “일-가정 양립을 위한 근로시간 단축제도”, 법학논총, Vol.29(3), p.23
- 김대우, 울들어 남성 육아휴직 53% 급증…육아기 근로시간단축도 中企 급속 확산, 헤럴드경제(2016.10.18.), <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20161018000635>.
- 김미주(2006), “육아휴직사용에 영향을 미치는 요인에 대한 연구”, 한국여성학 22(4), pp.157-195.
- 김선미, 구혜령, 이승미(2011), “육아휴직과정에 관한 질적 사례 연구”. 한국가족자원 경영학회지 18, pp.21-40.
- 김영옥 외(2014), “남성의 육아휴직 활용 및 육아기 근로시간 단축제도 활성화 방안 연구”, 한국여성정책연구원.
- _____ (2015), 「2015년 일·가정 양립 실태조사」, 고용노동부 여성고용정책과.
- _____ (2016), 「2016년 일·가정 양립 실태조사」, 고용노동부 여성고용정책과.
- 김지경(2002), “기혼여성의 출산 후 경력 단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석”, 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김진욱(2008), “여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증연구”, 사회복지정책 Vol. 33, pp. 239-260
- 김찬우(2010), OECD국가의 출산장려정책이 출산율에 미친 영향에 대한 연구, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김태근. 「u-Can 회귀분석」, 인간과복지(2006), p.314.
- 김태홍 외(2003), “우리나라 모성보호제도의 실시 현황 분석과 개선방안”, 한국여성개발원.
- 박선영(2015), “여성근로자의 육아휴직 활용경험이 조직몰입도 및 직무만족도에 미치는 영향 : 고정효과모형을 통한 분석”, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 백선희 외(2010), “저출산·고령화사회, 보육정책 무엇이 문제인가”-일하는 부모의 보육정책을 중심으로-, 한국노동조합총연맹 토론회 자료집, 2010.02.04.
- 유계숙(2007), “기업의 일-가정 양립지원 제도 도입 및 활용의 결정요인 분석“, 노동리뷰, September 2007, pp.37-51.
- 윤명수, 부가청(2016), “육아휴직제도 사용실태와 결정요인”, 여성연구논총 18,

pp.63-90.

윤자영·홍민기(2014), “육아휴직제도의 여성 고용효과 : 정액제에서 정률제 급여제도로의 변화를 중심으로”, 노동정책연구 2014, 제 14권 제 4호 pp.31~57, 한국노동연구원.

이동선(2007), “육아휴직제도의 활용 실태와 개선방향”, 이화여자대학교 정책과학대학원 석사학위논문.

이민우 외(2008), “가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구”, 한국노동연구원, 노동정책연구 8(4), pp.183-214.

이수영(2008), “한국에서 육아휴직제가 여성의 노동시장 참여에 미치는 영향에 관한 연구 : 육아휴직의 활용패턴과 고용연장효과를 중심으로,” 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.

이수영, 이근주(2011), “한국 민간기업 근로여성의 육아휴직 활용 패턴 영향요인 연구”, 사회과학연구논총, 25, pp.61-91.

이승미 외(2014), “미취학자녀를 둔 맞벌이 여성의 육아휴직제도 이용의사에 관한 연구”, 한국자치행정학보, 제 28권 제 2호, pp.85-106.

이지연(2010), “한국 모성보호정책 형성과 여성의 시민권”, 연세대학교 사회발전연구소, <현대사회와 문화> 30권 0호. 2010 pp.89-110

전은주, 유홍준(2009), “첫 자녀 출산 후 여성의 취업여부 및 직장복귀에 관한 결정요인”, 한국사회 제 10집 1호, pp.183-223.

정영신(2010), “여성근로자의 일·가정 양립 제도 이용에 영향을 미치는 요인 연구 : 산전 후 휴가와 육아휴직을 중심으로”, 원광대학교 일반대학원 석사학위논문.

정형옥(2011), “육아휴직제도, 현실과 쟁점”, 이슈브리프 2011.10. 제32호(11-05), 경기도가족여성연구원.

_____(2015), “중소기업 육아휴직 활성화를 위한 대체인력 활용방안”, 경기도가족여성연구원.

정은정(2006), “여성의 경제활동 증진을 위한 육아휴직제도의 활용방안”, 인제대학교 석사학위논문.

정한나 외(2016), “한국 여성의 고용과 경력 단절에 관한 연구 - 고용보험 DB를 활용하여-”, 한국고용정보원 2016-13.

조남호, 직장여성 평균 육아휴직 기간 4.5개월. ‘사용 안 한다’32%, 이투데이, 2016.08.12., <http://www.etoday.co.kr/news/section/newsview.php?idxno=1370310>

한영선(2015), “육아휴직제도가 공공 및 민간부문 여성근로자의 노동시장 복귀에 미치는 영향: 2010년 이후의 패턴을 중심으로”, 한국가족자원경영학회 학술대회논문집, pp.216-233.

한인상(2014), “「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 육아기 근로

시간 단축제도에 대한 입법영향분석”, 국회입법조사처, NARS 현안보고서 제 246호 (2014.12.26.).

허경옥(1994), “부인과 남편의 가사 및 육아시간 결정요인 연구”, 한국가정관리학회지 제12권 2호 (통권 제24호), 1994.12, pp. 90-105.

홍승아 외(2008), “일가족양립정책의 국가별 심층 사례연구”, 한국여성정책연구원 연구보고서-12-1

Ann-Zofie Duvander(2014), *How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to Gender Equality, Family, and Work as Determinants of Women's and Men's parental leave in Sweden*, Journal of Family Issues 2014, Vol. 35(7), pp.909-926.

Arleen Leibowitz et al.(1991), *Employment of new mothers and child care choice*, the journal of human resources 17.

Chang, Jiyeun(1997), *Labor force withdrawal and entry surrounding first childbirth of married women*.

Gary S. Becker(1965), *A Theory of the Allocation of Time*, The Economic Journal, Vol. 75, No. 299 (Sep., 1965), pp. 493-517

George J. Borjas(2015), 「*Labor Economics, 7th Edition*」, 박철성, 송헌재, 강창희 역, 시그마프레스

Jacob Alex Klerman, Arleen Leibowitz(1990), *Child care and women's return to work after childbirth*, American Economic Review, May, 1990, Vol.80(2), p.284(5).

_____ (1994), *The work-employment distinction among new mothers*, Journal of Human Resources, Spring, 1994, Vol.29(2), p.277(27).

Jacob Mincer(1962), *Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply*, Columbia University and National Bureau of Economic Research. pp.63-105.

Lapuerta, et al.(2011), *Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in Spain*, Population Research and Policy Review, Vol.30(2), pp.185-210.

Lisa Barrow(1999), *An analysis of women's return-to-work decisions following first birth*, economic inquiry, vol.37, No.3, pp.432-451.

M. Sundström(1996), *Determinants of the use of parental leave benefits by women in Sweden in the 1980s*, Scandinavian Journal of Social Welfare 1996; 5; pp. 76-82.

Marie Valentova(2011), *Anticipated Parental Leave Take Up in Luxembourg*, Social Policy&Society 10:2, pp.123-138.

McGovern et al.(2000), *The Determinants of Time off Work after Childbirth*, Journal of Health Politics. Policy and Law. Vol. 25, No.3, June 2000.

William G. Bowen & T. Aldrich Finegan(1969), 「*The Economics of labor force participation*」, Princeton : Princeton Univ. Press

Pylkkanen, Elina and Nina Smith(2003), *Career interruptions due to parental leave: A comparative study of Denmark and Sweden*, IDEAS Working Paper Series from RePEc.00

Sonalde Desai and Linda J. Waite(1991), *Women's Employment During Pregnancy and After the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment*, American Sociological Review, Vol. 56, No. 4 (Aug., 1991), pp. 551-566

Abstract

Comparison of Factors Affecting the Use of Parental Leave and Shorter Hours of work during the Childcare Period for Female Workers

Lee Jiin

Department of Social Welfare

The Graduate School

Seoul National University

The purpose of this study is to investigate the factors influencing the choice of work – family reconciliation system for female workers on the basis of social problems such as low fertility rate and female career disconnection. In particular, we explored how the factors affecting the use of the parental leave and shorter hours of work during the childcare period, which can be selected and used within a year from the work-family reconciliation support system, are different. In this study, we used the data of the nationwide fertility and family health and welfare survey data of 2015 to compare the unused group and the use group of the work-family reconciliation support system. Then, we also compared the group that have used parental leave and that of the work-family reconciliation support system. Binary Logistic Regression was used for the analysis.

As a result, it was found that the personal factors (age, final education) and labor market factors (job type, job training, self – income, full – time job) significantly influenced the choice of womens’ usage of the work-family

reconciliation support system, and Personal factors (final education, parenting attitude), family factors (husband income), and labor market factors (work type) significantly influenced the choice of the parental leave and the shorter hours of work during the childcare period. The female workers were more likely to utilize the work-family reconciliation support system when they were younger, more educated, working as government employees, longer years of work, higher earnings, and working as regular workers. On the other hand, the female workers whose final education is higher and husband's income is lower, and the female workers who don't care much who the nurturer is, and who work at the smaller company, more likely to use shorter hours of work during the childcare period than parental leave system.

The results of this study are as follows: First, the choice of using the work - family reconciliation system for female workers depends heavily on the labor market factors. Second, most of the workplaces where workers can utilize the shorter hours of work during the childcare are also the places where workers can utilize the parental leave system. It is suggested that the women's choice between parental leave and the shorter hours of work during the childcare period are different depending on individual or family factors rather than labor market factors. These results show that women workers with high education and high income who work at stable employment are more likely to use the work-family reconciliation support system, and this confirms the social criticism that use of the work-family reconciliation support system is the privilege of upper-middle class women.

Therefore, this study suggests ways to improve the system to increase utilization rate of work - family reconciliation support system such as pay raise, reinforcement of rejection regulations, and support for workplaces. It is expected that the selection of the work-family reconciliation support system will be based on the individual value judgment regarding the nurture and labor, not by the external factors, so that parental rights and labor rights of the female worker can be guaranteed.

keywords : work - family reconciliation system, parental leave, shorter hours of work during the childcare period

Sstudent Number : 2015-20233